جامعة مؤتـة
عمادة الدراسات العليا

تحديد الأهداف وأثره على دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب

إعداد الطالبة
سوزان الدردساوي

إشراف
الأستاذ الدكتور: سامر البشابشة

رسالـــة مقدمـــة لعمـــادة الـدراســـات العليـــا
استكمالا لمتطلبات الحصول على درجـة الماجستير
فـــي الإدارة العـــامـــة / قســـم الإدارة العـــامـــة

جامعة مؤتة، 2014

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

MUTAH UNIVERSITY
Deanship of Graduate Studies

نموذج رقم (١٤)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالبة سوزان فرج الدردساوي الموسومة بـ:

تحديد الاهداف واثره على دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعات اقليم الجنوب

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **الادارة العامة.**

القسم: الادارة العامة.

	التوقيع	التاريخ	
د. سامر عبد المجيد البشابشه		23/12/2014	مشرفاً ورئيسا
أ.د. حلمي شحادة يوسف		23/12/2014	عضواً
أ.د. خالد يوسف الزعبي		23/12/2014	عضواً
د. اياد طه الرواشدة		23/12/2014	عضواً

عميد الدراسات العليا

K. Banaw

د. علي الضمـور

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي : ٦١٧١٠
تلفون : ٩٩-٠٣/٢٣٧٢٣٨٠
فرعي 5328-5330
فاكس 375694 ٠٣/٢
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

الإهداء

إلى من كانا لي القدوة في الصبر والعطاء إلى والديَّ العزيزين مع التحية والمحبة.

إلى زوجي العزيز.

إلى أزهار حياتي وفلذات كبدي إلى أولادي وبناتي.

إلى سندي وساعدي إخواني وأخواتي.

إلى الزميلات والصديقات، إليهم جميعا أهدي هذا الجهد المتواضع

سوزان الدردساوي

الشكر والتقدير

يطيب لي في هذا المقام أن أقدم شكري وعرفاني وتقديري لأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور سامر البشابشة الذي منحني جُلَّ وقته وجهده طوال فترة إشرافه على هذه الرسالة، فنصحني وأرشدني ووجهني، فله مني الاحترام والتقدير ما حييت.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة الموقرين؛على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وتحملهم عناء قراءتها ومراجعتها وتصحيح أخطائها، وإبداء آرائهم وملاحظاتهم التي سيكون لها الدور الأكبر في إثراء هذا العمل وإخراجه على أحسن وجه.

وكل الشكر لكل من ساعد وساهم في إنجاز هذا العمل.

سوزان الدردساوي

فهرس المحتويات

الفصل الثالث: المنهجية والتصميم

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

قائمة الأشكال

الملخص

تحديد الأهداف وأثره على دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب

سوزان الدردساوي

جامعة مؤتة، 2014

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تحديد الأهداف وأثره على دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب، ولتحقيق أهداف الدراسة ومن أجل الإجابة عن أسئلتها، واختبار فرضياتها، فقد تم تطوير أداة للدراسة (الاستبانة)، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية(جامعة مؤتة، جامعة الحسين بن طلال، جامعة الطفيلة التقنية)، والبالغ عددهم(4551)، أما عينة الدراسة فبلغت (580) عاملا في جامعات إقليم الجنوب، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. أن مستوى تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب جاء بدرجة متوسطة وجاء بعد (الوضوح) في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع في حين جاء بعد (مواكبة التطور) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط.
2. أن مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب جاء متوسطا؛ حيث جاء بعد (استمرارية العمل) في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع في حين جاء بعد (حافز التحدي) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط.
3. أن هناك أثرا لأبعاد تحديد الأهداف الأربعة (الوضوح، قابلية القياس، المشاركة، مواكبة التطور) على دافعية الإنجاز.

وبناء على النتائج فقد خرجت الدراسة بعدة توصيات منها: أن تراعي جامعات إقليم الجنوب عند تحديد أهدافها أن تكون قابلة للتعديل والتغيير، وتختار أيسر الحلول من البدائل المتاحة. وعلى الجامعات في إقليم الجنوب أن تعمل على زيادة مشاركة أكبر قدر ممكن من الجهات المختصة عند تحديد أهدافها.

Abstract

Setting Goals and its Impact on Achievement Motivation among Employees at universities in the Southern Region of Jordan

Suzan Dardasawi

Mu'tah University, 2014

The study aimed at identifying the goal-setting and its impact on achievement motivation among employees at universities in the southern region of Jordan. In order to achieve the objectives of the study and to answer its questions, and test its hypotheses a (questionnaire) was developed, and distributed to a sample consisted of (580) employees at universities in the southern region of Jordan. The results of the study showed that:

1. The level of setting goals at the universities of the southern region was moderate; the dimension of (clarity) came in the first place, and in a high level while the dimension (keeping pace) came in last place and at the level of average.
2. Achievement motivation among employees at universities in the southern region level was moderate; where the dimension (Consistency) came in the first place, and in a high level while (challenge motif) came in last place and the at level of average.
3. The study results showed that there is an impact of the four of goal-setting dimensions (clarity, portability of Recognition and Measurement, Participation, keeping pace with development) on achievement motivation.

Based on the results, the study recommended a number of recommendations, including the following:

1. The Southern Region universities should take into account that when determining the objectives,
2. They have to be adjustable and changeable, and choose the easier solutions of the available alternatives.
3. The universities also should increase the participation of the concerned members as much as possible when determining the objectives.

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

إن البحث عن القوى الدافعة التي تظهر السلوك لدى الفرد وتوجهه، أمر بالغ الأهمية للعمل، فالدافعية شرط أساسي يتوقف عليه تحقيق الأهداف في المجالات المتعددة، سواء في تحصيل المعلومات والمعارف، أو تكوين الاتجاهات والقيم، أو في تكوين المهارات المختلفة التي تخضع لعوامل التدريب والممارسة.

ويشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق حاجاته وإعادة التوازن عند اختلاله، وللدوافع ثلاث وظائف أساسية في السلوك: هي تحريكه وتنشيطه، وتوجيهه، والمحافظة على استدامته حتى تشبع الحاجة ويعود التوازن، كما يشير مصطلح الدافعية إلى حالة فسيولوجية – نفسية داخلية تحرك الفرد للقيام بسلوك معين في اتجاه معين لتحقيق هدف محدد، وإذا لم يتحقق هذا الهدف يشعر الإنسان بالضيق والتوتر حتى يحققه (أبو حمامة، 2006).

وترى نظرية دافعية الإنجاز أن توقع الفرد لأدائه وإدراكه الذاتي لقدرته والنتائج المترتبة عليها تعد علاقات معرفية متبادلة تقف خلف سلوك الإنجاز، وأن الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز يبذلون جهداً كبيراً في محاولات الوصول إلى حل المشكلات(شواشرة، 2007).

وإن الخطوة الأولى في طريق النجاح هي تحديد الأهداف بطريقة صحيحة، وقد أثبتت عدة دراسات أن كثيرا من الناجحين في الحياة هم الذين كان لديهم أهداف واضحة سعوا بجدية لتحقيقها. وإن البدء بتحديد وصياغة الأهداف هو المدخل الأساسي للتخطيط لأي مشروع.

ولكي يتمكن المديرون من تحقيق أهدافهم سواء ما يتعلق منها بأهدافهم الشخصية أو أهداف منظماتهم فإنهم يلجؤون إلى التسلح بأنواع القوى المختلفة، وتتنوع القوى وتتباين مظاهرها، فهناك قوة المنصب بما تمنحه من صلاحيات وهناك قوة الشخصية المتمثلة في الخبرة والتخصص والإقناع والتأثير، وهناك قوة الحلفاء

والأنصار، وهناك قوة المعلومات، والتي تمنح صاحبها حظاً أكبر في الاستفادة من الفرص الجديدة، أو تجنب مشكلة قادمة أو في اتخاذ قرار أكثر نضجاً، وهناك القوة السلبية وهي الامتناع عن القيام بعمل ما أو تعطيله كما يحدث في الإضرابات، وكلما زادت قوة الفرد داخل التنظيم كلما زادت احتمالية نجاحه في تحقيقه لأهدافه سواء كانت تنظيمية أو شخصية(الخضر، 2005).

وإن المدير يؤدي مجموعة الأنشطة والمهام ويضع نصب عينيه مجموعة الأهداف التي يرجو تحقيقها سواء ما يتعلق منها بأهدافه الشخصية أو أهداف منظمته أو أهداف مرؤوسيه لدرجة أنه يمكن القول عنها أنه يدير عملية تحقيق التوافق في الإشباع من خلال تحقيق مجموعة متعددة وأحياناً متعارضة من الأهداف(المغربي، 2006). وقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على أثر تحديد الأهداف على دافعية الإنجاز.

2.1 مشكلة الدراسة

يلعب دافع الإنجاز دوراً مهماً في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، فالنمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع، ويرتبط ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز، لذا تسعى المنظمات إلى الاهتمام بدافعية عامليها من أجل تحسين إنتاجها، ولعل مما يساعد على ذلك هو تحديد أهداف المنظمة، لذا يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي: ما أثر تحديد الأهداف على دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب في الأردن؟

3.1 أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما هي تصورات العاملين لمستوى تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب؟
2. ما هي تصورات العاملين لمستوى دافعية الإنجاز في جامعات إقليم الجنوب؟

4.1 أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوعين اللذين تتناولهما وهما تحديد الأهداف ودافعية الإنجاز، ولما لهما من أثر بالغ في تطوير العمل ورفع كفاءة العاملين، وتبرز أهمية الدراسة بما يلي:

1) تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال تناولها لتحديد الأهداف، وأثر ذلك التحديد على دافعية الإنجاز لدى العاملين، ودوره الفاعل في استثارة جهودهم، وتوجيهها الوجهة السليمة، وعلاقتها بزيادة فاعليتهم وإنجازاتهم لإعمالهم بشكل عام
2) قد تستفيد القيادات الإدارية ومتخذي القرار في الجامعات الأردنية من نتائج الدراسة وبالتحديد في جامعات إقليم الجنوب، إذ يؤمل أن يستفيد منها صانعي القرار في تلك الجامعات، والقائمين على التخطيط وصياغة الأهداف في مؤسسات التعليم العالي.
3) يمكن أن تشكل هذه الدراسة قاعدة معلوماتية تتعلق بموضوعي تحديد الأهداف ودافعية الإنجاز، كما يمكن لها أن تسهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة.

4.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر تحديد الأهداف على دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب (جامعة مؤتة، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية). ويتفرع من هذا الهدف الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى تحديد الأهداف من خلال التعرف على وجهة نظر العاملين في جامعات إقليم الجنوب (جامعة مؤتة، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية) وقدرة الإدارات على تحديد أهداف تلك الجامعات.
2. التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب (جامعة مؤتة، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية).
3. بيان أثر تحديد الأهداف على دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب.

5.1 فرضيات الدراسة

تحاول هذه الدراسة فحص الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى الدلالة($0.05 \leq \alpha$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على دافعية الإنجاز بأبعادها(انجاز العمل، استمرارية العمل، أهمية العمل، حافز التحدي، التغذية الراجعة) لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب. وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى دلالة($0.05 \leq \alpha$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على (انجاز العمل) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب.
2. لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى دلالة($0.05 \leq \alpha$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على (استمرارية العمل) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب.
3. لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى دلالة($0.05 \leq \alpha$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على(أهمية العمل) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب.
4. لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى دلالة($0.05 \leq \alpha$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على(حافز التحدي) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب.
5. لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى دلالة($0.05 \leq \alpha$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط

بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على(التغذية الراجعة) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات العاملين نحو تحديد الأهداف تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية(الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي).

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات العاملين نحو دافعية الإنجاز تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية(الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي).

7.1 التعريفات الإجرائية

أ. المتغير المستقل: تحديد الأهداف:

هي وصف للنتائج المراد تحقيقها من خلال مجهودات المنظمة، ويفضل أن تكون محدده بشكل يمكن قياسها للتأكد من مدى تحققها، وتشتق من رسالة المنظمة، فضلا عن كونها هرمية. وتعرف إجرائيا بالنتائج المرتبطة بجهود جامعة مؤتة في تحديد أهدافها من خلال الوضوح، وقابلية القياس، والارتباط بالمنظمة، والمرونة، وتقاس بالأبعاد التالية.

المرونة: تعني قابلية الشيء للتغير، وتعني اختيار أيسر الحلول من البدائل المتاحة، والتراجع عن الأمر المتخذ عند تبين قصوره أو إيجاد قرار أفضل منه. وهي قابلية التعديل أو التغيير في حالة اكتشاف عدم صلاحية الهدف في مرحلة من مراحل التصميم أو التنفيذ. وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد المرونة.

الوضوح: دقة توقع الأحداث المستقبلية والتنبؤ بما ستكون عليه بيئة المنظمة مستقبلا، وصياغتها بعبارات دقيقة ومحددة ومفهومة. وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد الوضوح.

قابلية القياس: أن يكون الهدف قابلا للتحقيق في أرض الواقع وليس هدف خياليا لا يمكن تحقيقه. وهي قابلية الأهداف للتنفيذ حسب الإمكانيات والقدرات المادية والبشرية.

وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد قابلية القياس.

المشاركة: وهي أن يشترك أكثر من جهة في تحديد الأهداف، وألا تكون عملية تحديد الأهداف مقتصرة على جهة واحدة. وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد المشاركة.

الارتباط بالمنظمة: أن تكون الأهداف نابعة من احتياجات المنظمة وتتوافق مع رسالتها، وأن تتوافق مع إمكانات المنظمة المادية والبشرية. وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد الارتباط بالمنظمة..

مواكبة التطور: مواكبة المتغيرات المحيطة، مثل التطور التكنولوجي، والثقافي، والتطور في الأساليب التعليمية وتوظيفها لخدمة المنظمة. وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد مواكبة التطور.

ب. المتغير التابع: دافعية الإنجاز:

تعرف بأنها سمة تفاعلية في الشخصية، تعني رغبة الفرد في الإتقان والامتياز في تحقيق المهام التي يقوم بها. وتعرف إجرائيا برغبة العاملين في إتقان أعمالهم من خلال انجاز العمل، واستمرارية العمل، وأهمية العمل، وحافز التحدي، والتغذية الراجعة، وتقاس بالأبعاد التالية:

انجاز العمل: هو بذل العاملين أقصى جهد لديهم من أجل إنجاز العمل بأكبر سرعة ممكنة، والابتعاد عن التأخر في انجاز ذلك العمل. وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد إنجاز العمل.

استمرارية العمل: تعني ديمومة العمل وقيام العاملين بتنظيم أعمالهم، واستغلال أوقات فراغهم من أجل إنجاز تلك الأعمال، والعمل ضمن الفريق الواحد. وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد استمرارية العمل.

أهمية العمل: شعور العاملين بالمسؤولية تجاه ما يقومون به من عمل، وشعورهم بأن عملهم يحقق لهم طموحاتهم، ويعزز مكانتهم الاجتماعية. وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد أهمية العمل.

حافز التحدي: وجود الرغبة القوية لدى العاملين في إثبات وجودهم من خلال إنجاز عملهم وتفوقهم في العمل، والابتعاد عن الشعور بالانهزام والاستسلام. وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد حافز التحدي.

التغذية الراجعة: العمل على تحسين الأداء من خلال التقييم المستمر للمواقف السابقة، والأخذ بآراء أصحاب الخبرة في العمل. وتعرف إجرائيا بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على أسئلة الدراسة التي تقيس بعد التغذية الراجعة.

8.1 محددات الدراسة:

يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء الآتي:

الحد المكاني: جامعات إقليم الجنوب (جامعة مؤتة، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية).

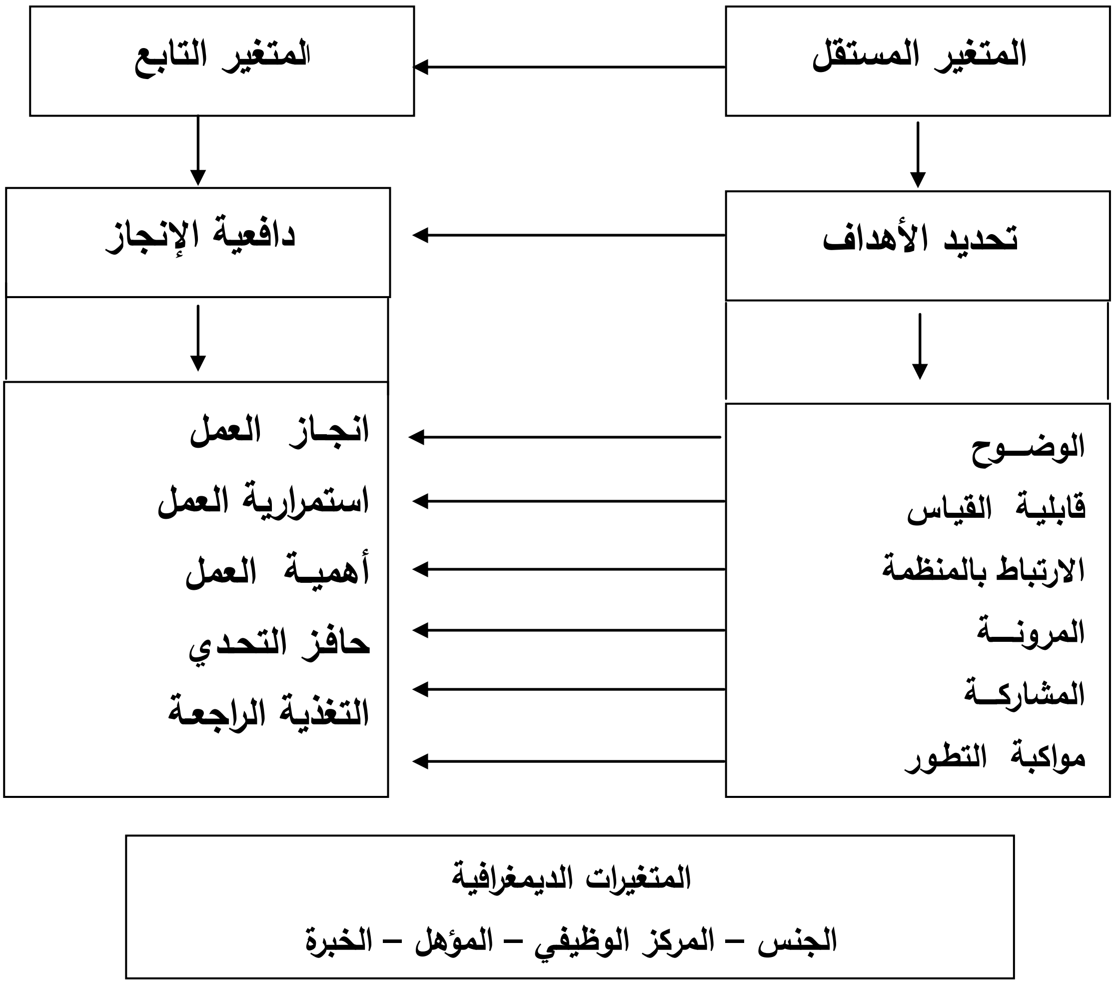
الحد البشري: العاملين في جامعات إقليم الجنوب (جامعة مؤتة، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية).

الحد الزماني: طبقت إجراءات الدراسة خلال العام الدراسي 2014 /2015.

9.1 نموذج الدراسة

شكل (أ)

أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على الدراسات السابقة: (زاهي، منصور، 2007)، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، الجزائر. و(الزغول، رافع، 2006)، أنماط الأهداف عند طلبة جامعة مؤتة وعلاقتها باستراتيجيات الدراسة التي يستخدمونها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد(2)، العدد(3). و(شبلي، خالد، 2011)، دافعية الانجاز وعلاقتها بمستوى إتقان المهارات العملية: دراسة ميدانية على عينة من طلاب الثانويات الصناعية في محافظتي دمشق وريف دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق.

الفصل الثاني
الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

يُشكِّل الإطار النظريّ الجانب المفاهيميّ من الدراسة، والذي يستند إلى المراجع والمصادر، والدراسات والأبحاث المنشورة، التي تم الاطلاع عليها والتي تُشكل بِمجُملها أدبيات هذه الدراسة، وتم تناول تحديد الأهداف من حيث المفهوم والأهمية والعوامل المؤثرة فيها، وتم تناول دافعية الإنجاز مفهوما وأهمية، وذلك على النحو الآتي:

1.1.2 تحديد الأهداف

أولا: مفهوم الأهداف

تعد الأهداف تطلعات مستقبلية يرغب الأفراد والمجموعات في الوصول إليها، ويسعون جاهدين لتحقيقها. وتشكل قيما تحكم سلوك الأفراد والمجموعات، وتتضمن مهمات نسعى إلى إنجازها وأغراضاً نحاول الوصول إليها ومعايير نأمل في تحقيقها ومكاسب نناضل من أجل تطويرها والمحافظة عليها، ويتبنى الأفراد أهدافا شخصية يسلكون طرقا ملائمة لتحقيقها ويستخدمون في سبيل ذلك كل الوسائل الضرورية(الزغول، 2006).

وإن السمة التي تميز المنظمات عن سواها هي الأهداف، وإن هدف المنظمة له تأثير على العلاقات الخارجية للمنظمة وعلى تنظيمها الداخلي وتمثل الأهداف الناتج الذي تكافح المنظمة من اجل تحقيقه وهي ضرورية للمنظمة فهي تحدد هويتها وتشكل أساسا لتوجيه المنظمة والأفراد والجماعات فيها كما وتزود المنظمة بمعايير لتنظيم علاقات الأفراد والجماعات والمنظمات الأخرى معها(الدهان، 2002).

تباينت آراء المفكرين في تحديدهم لمفهوم الأهداف وخاصة من حيث المضمون بالرغم من اتفاقهم على استعمال مصطلح(Objective) للدلالة عن الهدف وضمن السياق الزمني له. وتعرف الأهداف على أنها: غايات قابلة للقياس تمثل أين تريد المؤسسة أن تكون في المستقبل الممكن توقعه(Mohan, 2004). كما تعرف بأنها:

نتائج مطلوب تحقيقها لترجمة مهام المؤسسة ورسالتها إلى واقع عملي(أبو بكر، 2005). فهي النتائج النهائية للنشاط المخطط الذي ترغب المؤسسة في تحقيقه، والهدف هو القصد الكامن وراء القرارات، التي تحدد اتجاه المؤسسة أو نشاطاتها(الصياح، 2002).

وتفهم الأهداف على أنها: النهايات المطلوب تحقيقها ضمن بعد زمني محدد(المصري، 2003) هذا البعد الزمني قد يكون حياة المنظمة كلها.

وقد حدد أنسوف(Ansoff, 1996) مفهوم الأهداف بأنه قواعد القرار التي عن طريقها توجه الإدارة ويقاس أدائها باتجاه الغرض الأساس لها.

وتحديد الأهداف هو وصف للنتائج المراد تحقيقها من خلال مجهودات المنظمة، ويفضل أن تكون محدده بشكل يمكن قياسها للتأكد من مدى تحققها، وتشتق من رسالة المنظمة، فضلا عن كونها هرمية(حسين وحميد، 2009).

وتحديد الأهداف هي تقنية قوية لمساعدة العاملين على وضع أساس متين للتخطيط والتنظيم للمستقبل، ومن خلال معرفة ما هو / هي يريد تحقيقه في الحياة، والعاملون يركزون على ما يريدون تحسينه.

ومن خلال التعاريف التي وردت سابقا يمكن وصف الأهداف بأنها: نتيجة نهائية يمكن تحقيقها، ويمكن قياسها، ويمكن الخروج بتعريف للأهداف بأنها: نتيجة مستقبلية، محددة الفترة، قابلة للقياس الكمي، توجه المؤسسة نحو مقصد محدد وواضح تشير لما يجب تحقيقه ومن يحققه ومتى يتم كل هذا مع ضرورة توفير الموارد اللازمة.

ثانيا: أهمية الأهداف

إن تحديد الأهداف يثير أمام المدير عدد من التحديات بتحملهم المسؤولية الوضع والتحديث المستمر للأهداف والحكم حول أفضل السبل لتحقيقها وضمان التزام العاملين بتحقيق الأهداف إن الأهداف المتكاملة تحقق عددا من الفوائد للمنظمة ويضمنها الآتي(صالح وداغر، 2000):

1. أنها تحدد وبدقه ما هي غاية المنظمة من الأنشطة التي تقوم بها.
2. تشجع العاملين في المنظمة على توحيد جهودهم باتجاه غايات مشتركة إذ إن عدم وجود أهداف موحدة سيؤدي إلى تشتت الجهود وربما تعارضها فكل فرد

يرى الأهداف من وجهة نظره وبالتالي سيعمل وفق ما يراه هو مناسبا لذلك فان وجود هدف متفق عليه سيجعل سلوك العاملين أكثر رشد أو أكثر تنسيقا وبالتالي أكثر كفاءة وتسهل العمل كفريق.

3. تستخدم الأهداف كمعايير أساسية لقياس وتقويم ومقارنة الأداء الفردي أو الجماعي للمنظمة وأفرادها.
4. يمكن إن تكون الأهداف محفزات جيدة للأفراد لان وجود تلك الأهداف سيسهل على الفرد إن يربط مابين أهدافه الشخصية والأهداف التنظيمية وما حققه إذ انه سيعرف ما هو مطلوب منه أدائه بدقه لكي يكون ناجحا في عمله.
5. تعد أهداف المنظمة الأساس الذي يجري بموجبه تعميم هيكل المنظمة وأنشطتها فبدون تحديد تلك الأهداف بدقة سوف يصعب تصميم هيكل تنظيمي كفوء وسيصعب تحديد تلك الأنشطة التي تحتاجها أية منظمة لتحقيق غايتها.
6. إن أهداف المنظمة هي الأساس الذي تبنى عليه سياسات المنظمة واستراتيجيات عملها.

وتلعب الأهداف دورا أساسيا في المؤسسات، فالمؤسسات تحقق فوائد كبيرة نتيجة تركيز جهودها في صياغة أهداف واضحة. وتكمن أهمية الأهداف كما يشير (إدريس والغالبي، 2007) إلى ما يلي:

1. تصف المستقبل المرغوب وتعطي وضوحا للاتجاه الإستراتيجي للمؤسسة.
2. تعد مرشدا لاتخاذ القرارات لكونها العامل المحدد لمختلف القرارات التي تناسب المواقف التي تواجهها المؤسسة.
3. تعد الأساس لأي نظام إداري في المؤسسة، خاصة وأنها عنصر هام في العملية التخطيطية التي تساعد على التوجيه والرقابة خلال مختلف مراحل عملية اتخاذ القرارات.
4. تعد أداة اتصال وتنسيق فعالة لكونها تطور عملية التشارك للفرق والإدارات وللمؤسسة ككل.

5. تلعب دورا في عملية التحفيز، فوضع الأهداف والغايات على أسس سليمة يقلل من إمكانية عدم تحقيقها لكونها تفوق القدرات والإمكانيات أو لكونها لا تشجع على الحماس وشحذ الهمم.
6. تترجم الاستنتاجات والرؤى لمختلف القضايا المهمة التي افرزها التحليل ووضعت في إطار قياسات محددة ومفيدة.
7. تمكن من اتخاذ القرار الإستراتيجي الهادف، بدلا من الأعمال والإجراءات العشوائية أو العفوية أو الغموض حول ما يجب تحقيقه.
8. يوفر مجموعة العلامات الواضحة والمعالم البارزة للأداء، للحكم على مستوى أداء المؤسسة وتقدمها السليم.

ثالثا: خصائص الأهداف

تناول العديد من الباحثين في مجال الإدارة الإستراتيجية الخصائص التي يجب أن تتوفر في الأهداف لتكون مقبولة وتتسم بالجودة، فلا يكفي أن تضع المؤسسة أهداف بل الأهم هو مدى كونها ملائمة وتعكس المطلوب تحقيقه بشكل جيد، ومن أهم الخصائص التي يجب أن تتسم بها الأهداف ما يلي:

1. **الملاءمة(التوافق):** من الطبيعي أن تتناسب الأهداف المصاغة مع الأغراض العامة للمؤسسة كما تم التعبير عنها في رسالتها، فكل هدف يجب أن يصور كخطوة للأمام في سبيل تحقيق غايات المؤسسة(أبو بكر، 2005).
2. **القابلية للقياس:** بمعنى أن تكون الأهداف ممكنة القياس لغرض تحديد متى تم تحقيقها، ويجب تحديد الطريقة المناسبة لقياس الهدف قبل تنفيذه(إدريس والغالبي، 2007).
3. **العملية والإلهام:** الأهداف يجب أن تكون عملية أي يجب أن نكون قادرين على تحويلها إلى مستهدفات خاصة ومهام معينة، ويجب أن تكون قادرة على أن تصبح قاعدة، بالإضافة إلى الحافز، للعمل والانجاز؛ أي أن الأهداف يجب أن تكون مشجعة وتعطي دافع قوي للأفراد لتحقيقها وان لا تكون مثبطة لجهودهم وهممهم(Drucker, 2006).

4. **القبول:** المدراء والأفراد عادة يتبنون الأهداف التي تتناسب وتتوافق مع تفصيلاتهم، فيمكن أن تجد أن الأهداف لا تتوافق مع قيمهم أو اهتماماتهم أو مصالحهم أو أنها غير عادلة وبالتالي سيعارضون تحقيقها، ويمكن أن تقبل إذا ما شارك الجميع في تحديدها(Hussey & Smith, 2003).

ويذكر(حسين وحميد، 2009) أن هناك أهدافا عامه ومشتركه بين المنظمات يمكن إيجازها بما يلي:

1. تحديد وتوجيه المسارات الإستراتيجية للمنظمة.
2. صياغة وتطوير رسالة المنظمة وأهدافها المختلفة.
3. تحديد وتوجيه مسار العمل في المنظمة.
4. تحديد وصياغة الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.
5. تحديد وتوفير متطلبات تحسين الأداء وتحقيق نمو وتقدم المنظمة.
6. التأكد من ربط الأهداف الإستراتيجية بطموحات وأهداف أصحاب الأموال والإدارات العليا ومصلحة أعضاء المنظمة.
7. توجيه الموارد والإمكانيات إلى الاستخدامات الاقتصادية.
8. توجيه الجهود البحثية لتطوير أداء المنظمة وتدعيم موقفها التنافسي.
9. التأكد من تحقيق ترابط بين رسالة المنظمة وأهدافها وما يتم وصفه من سياسات وقواعد وأنظمة عمل.

رابعا: أنواع الأهداف وتصنيفاتها

يرى العديد من الباحثين في مجال الإدارة وجود عدد من التصنيفات للأهداف وفقا لمجموعة من المعايير، ومن تصنيفات الأهداف كما يذكرها (الدهان، 2002) على النحو الآتي:

1. التصنيف الأول: ويستند على مدى الشمولية في الأهداف ويمكن التميز في هذا المجال بين الأهداف العامة أو(الرئيسة) والأهداف الخاصة(الفرعية).
2. التصنيف الثاني: ويعتمد على أساس مدى تحقيق الأهداف ويمكن التمييز في هذا المجال بين الأهداف الرسمية والأهداف الفعلية الواقعية.

3. التصنيف الثالث: وقد أشار إليه يميز بين ثلاث أنواع من الأهداف وهي الرسمية والتشغيلية والتنفيذية.

وإن مفهوم الأهداف يقسم إلى عدد من المكونات كما يشير(Hussey & Smith, 2003)، وهي على النحو الآتي:

1. هدف الأعمال الرئيسي، أو الربح، يوضع كمقدمة للإستراتيجية الهدف الرئيسي أو هدف الربح يأتي بشكل مباشر من نظرة الواجب الأساسي للمدير التنفيذي، الذي يدير المؤسسة بالطريقة التي ينفذ بها تعهدات الربح لكل المساهمين و في نفس الوقت يوفر التدفق النقدي الكافي لأجل ما يسمى بتجديد المؤسسة.
2. أهداف ثانوية، بالدرجة الأولى أهداف سردية. الربح مجال مهم من أهداف المؤسسة، لكنه ليس الهدف الوحيد. إن مصطلح ثانوي يختار لوصف المجموعة التالية من الأهداف: ليس لأنها قليلة الأهمية للنجاح لكن بسب أنها يجب أن تعرف في الواقع بعد أن توضع أهداف الربح. الأهداف الثانوية وصفية وتسعى للعرض العناصر الأساسية للأعمال في المستقبل، فالأهداف الثانوية تصف الهوية المستقبلية للمؤسسة، فهي لا ترسم صورة لما هي عليه المؤسسة الآن، لكن هي تحدد ما هي الصورة التي ستكون عليها المؤسسة في المستقبل، فهي تأخذ السؤال ما الذي نحن عليه الآن؟ وتعطيه بعدا جيدا، يتوجه للمستقبل بدلا من الحاضر.

وقد أورد (الركابي، 2003) تصنيف جوث (Guth) للأهداف وهو على النحو الآتي:

أ- أهداف تفاؤلية، يتم وضعها بناء على ما يُتوقع الحصول عليه من موارد وإمكانات مستقبلية، وما يظهر في البيئة من فرص يمكن استثمارها.

ب- أهداف تشاؤمية، توضع أو تصاغ على تصور لما يمكن أن يعيق المؤسسة في الحصول على موارد وإمكانات جديدة مما يهدد وضع المؤسسة.

ج- أهداف أكثر احتمالا، توضع بناء على تصور توازن البيئة من حيث الفرص والتهديدات وما يقابلها من نقاط قوة وضعف، أي تصاغ وفقا لنتائج التحليل الإستراتيجي.

وإن المؤسسة يمكنها تحديد أهدافها من ثماني مجلات أساسية تتمثل كما يذكر(Drucker, 2006) فيما يلي: (التسويق، والإبداع، والتنظيم الإنساني، والموارد المالية، والموارد المادية، والإنتاجية، والمسؤولية الاجتماعية، ومتطلب الربح).

وإن أنماط الأهداف بالنسبة للأفراد تصنف إلى ثلاث فئات: أهداف تمكن، وأهداف أداء - إقدام، وأهداف أداء تجنب. وإن من يجعل تحقيق أهداف التمكن نصب عينية هو فرد يحاول تطوير ذاته وتنميتها من خلال تحسين المهارات التي يملكها، وإتقان المهمة التي ينشدها. بينما يحاول من يتبنى أهداف أداء – إقدام، فإنه ينافس الآخرين ويعمل على نيل استحسانهم وإعجابهم وربما أن يتفوق عليهم، ولعلّ من يتبنى مثل هذه الأهداف يتمتع بكفاءة مدركة مرتفعة. أما من كانت أهدافه من نوع أداء – تجنب، فإنه يركز على تجنب عدم الكفاءة وما يترتب عليها من آثار ويكافح من أجل ذلك، وإنّ من يتبنى مثل هذه الأهداف ربما يدرك أن كفاءته منخفضة، وتؤكد النتائج البحثية على نحو متسق أن أهداف التمكن تنمي مجموعة من العمليات والنواتج الإيجابية مثل المثابرة رغم الإخفاق ورغم مواجهة الصعاب واختيار مهمات متوسطة الصعوبة، وامتلاك أنماط عزو تكيفية ومعالجة عميقة للمعلومات، واستيعاب المهمة والسيطرة عليها، والإبداع والدافعية الداخلية، والجهد واستراتيجيات التنظيم الذاتي، والاحتفاظ طويل المدى بالمعلومات وسلوك طلب المساعدة الملائم(Elliot, 1999).

خامسا: العوامل المؤثرة على تحديد الأهداف

تمثل المؤسسة مزيج معقد من التأثيرات الثقافية والسياسية والقانونية والفردية، حيث يرى (الصياح، 2002) أن المؤسسة ليست شيئا ماديا فقط، إنما هي أكثر من مجرد نظام للتفاعل بين الأفراد، فالأهداف تظهر كنتيجة تفاعل معقد في المستويات المختلفة للمؤسسة.

ويتأثر تحديد الأهداف بعدة عوامل تتضمن (Wilson & Gilligan, 2003):

1. **طبيعة العمل**(المنتجات، الأسواق، التكنولوجيا) والتي تتمثل في الموقع السوقي الذي تحتله المؤسسة، مراحل دورة منتجاتها، وأنواع التكنولوجيا المستخدمة.
2. **العوامل الخارجية:** (القيم الاجتماعية، جماعات الضغط، الحكومة والتشريع).

3. **الثقافة التنظيمية:** تمثل مجموعة الاعتقادات الرئيسية المعتنقة داخل المؤسسة والتي تتكون من ستة أبعاد:

أ- القصص والأساطير. الأسطورة قصة تروى وتُتداول بين أفراد الجماعة لكن دون أن تنسب لشخص محدد، وتحمل صور مثالية عن أشخاص حققوا نتائج كبيرة، يسمون بالأبطال.

ب- الطقوس والعادات. أنشطة جماعية، كالإجراءات والمراسيم، تمثل التنفيذ المنتظم والثابت للأساطير والقصص.

ج- الرموز. هي الكلمات أو اللغة، أو الأشياء، أو الإيماءات التي تكتسب معانيها من التقاليد والأعراف.

د- هياكل النفوذ.

هـ- الهياكل التنظيمية.

و- أنظمة المراقبة.

4. **توقعات الأفراد والمجموعات داخل المؤسسة.** العامل المؤثر الرابع على الأهداف هو توقعات الأفراد، أصحاب المصلحة والتحالفات، حيث تساهم هذه التوقعات في تحديد نوع الأهداف التي ستتبناها المؤسسة. فهذه التوقعات قد تكون متعارضة فيما بينها، حيث أن كل طرف يحاول التأثير على اتجاه المؤسسة بما يسمح له بتحقيق أهدافه الخاصة؛ لذا على الإدارة العمل على بناء توازن وتوافق بين توقعات كل هذه الأطراف.

2.1.2 الدافعية

أولا: مفهوم الدافعية

تحظى دراسة الدافعية باهتمام بالغ من علماء التربية وعلم النفس، وذلك لما تشتمل عليه من نظم وأنساق تحدد طبيعة السلوك البشري، إذ أن كل سلوك لابد أن يكون وراءه قوى دافعية محددة. وتشير الدافعية في مفهومها إلى ما يدفع الشخص إلى القيام بنشاط سلوكي ما، وتوجيه هذا النشاط إلى وجهة معينة. كما تدل الدافعية على

وجود حالة شعور داخلية لدى الفرد تحض على السلوك وتوجهه وتبقي عليه، ولا يمكن ملاحظة تلك الدافعية إلاّ من خلال تأثيرها (كوافحة، 2004).

ويعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس، وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، فلا يمكن حل المشكلات السيكولوجية دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفا، ويرتكز تراث علم النفس التجريبي الخاص بعمليات تعلم والتذكر والعمليات الإدراكية ومعظم جوانب سلوك الإنسان أو الحيوان على أساس فروض لها علاقة بمبادئ الدافعية في علم النفس، وذلك أنها تساعد في الوقوف على أفضل فهم وتفسير سلوك الكائن الحي حتى يمكن التنبؤ به وضبطها في المستقبل.

وكغيره من المفاهيم التربوية والنفسية، فقد تناول باحثون كثيرون مفهوم الدافعية بالبحث والدراسة، بدءاً بتحديد المفهوم، ومروراً ببناء نظريات ونماذج خاصة لتفسيرها، وانتهاءً بتوضيح علاقتها بالسلوك الإنساني بشكل عام، وبرزت اختلافات كثيرة وصلت إلى حد التناقض أحياناً بين الباحثين إزاء تناولهم لهذا المفهوم، ولكن، وبغض النظر عن هذه الاختلافات، التي مردها إلى التعارض في تحديد معنى المفاهيم، والمصطلحات النفسية بوجه عام، واختلاف المداخل، والنظريات النفسية، في الثقافة والخلفية العلمية لأصحابها، فإن الأمر المؤكد الذي يراه الباحثون أن الدافعية ذات ارتباط وثيق بسلوك الفرد وأدائه لأي مطلب أو مهمة، وأن أداء الفرد وقيامه بمهمات محددة مرهون إلى حد بعيد بنوعية ودرجة الدافعية لديه، كما أن الارتقاء بسلوك الأفراد على المستويين الكمي والنوعي يعزى إلى موضوع الدافعية(الأحمد، 1996).

وقد اختلفت تعاريف الدافعية في الإطار العام لعلم النفس باختلاف الاتجاهات والمقاربات كما اختلفت أيضا المصطلحات المستعملة كمرادفات لمصطلح الدافعية من بينها: الرغبة، الحاجة، الميل، الباعث، الدافع، الحافز (راتب، 2000).

ويعرف إدوارد موراي الدافع بأنه عامل داخلي يستثير سلوك الإنسان ويوجهه ويحقق فيه التكامل، ولا يمكن ملاحظته مباشرة وإنما يستنتج من السلوك، وتعتبر الدافعية من العوامل الأخرى والتي تؤثر في السلوك، مثل الخبرات السابقة للفرد وقدراته، والموقف البيئي الذي يحدد الفرد نفسه فيه، والدافعية تتضمن أيضا رغبة

شعورية في شيء من الأشياء، والدافع مصطلح يشير إلى العملية الداخلية التي تضطر الشخص إلى الفعل، وقد ينتهي الدافع بالوصول إلى الهدف أو الحصول على إثابة(موسى، 2004).

ويعرف الدافع بأنه مثير داخلي يحرك سلوك الفرد ويوجهه للوصول إلى هدف معين ويعد الدافع شكلا من أشكال الاستثارة الملحة التي تخلق نوعاً من النشاط أو الفعالية، أو هو القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من أجل إشباع حاجة أو تحقيق هدف (Petri & Govern, 2004).

ويعرف هوي ومسكل (Hoy & Miskel, 1991) دافعية العمل بأنها: " تلك القوى المعقدة والميول، والاتجاهات، وحالات التوتر، والآليات التي تحرك وتحافظ على السلوكات المتعلقة بالعمل باتجاه تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية"، وتقسم الدافعية إلى قسمين هما: الدافعية الداخلية، والدافعية الخارجية، وتعبر الدافعية الخارجية عن استمرار السلوك للحصول على المكافآت والأحكام المرضية من الآخرين بشكل مستمر، أما الدافعية الداخلية فإنها تعبر عن استمرار السلوك والنشاط، مع غياب المكافآت، ويقوم الفرد بالعمل؛ لأنه يجد فيه متعة، ومن بين هذه الدوافع الفردية دافعية الإنجاز؛ التي تختلف من شخص إلى آخر (العساف والسعود، 2007).

وتعرف الدافعية أنها: إقدام الفرد على أداء مهمة بنشاط وحماس كبيرين رغبة منه في اكتساب الخبرة الممكنة(ملحم، 2008). كما توصف الدافعية بأنها طاقة أو محرك هدفها تمكين الفرد من اختيار أهداف معينة والعمل على تحقيقها، وهي عملية داخلية تنشط لدى الفرد وتوجهه وتحافظ على فاعلية سلوكه عبر الوقت. ويعرف بايندر (Pinder, 1998) الدافعية للعمل بصفة عامة بأنها مجموعة من القوى الداخلية والخارجية التي تثير السلوك المرتبط بالعمل وتحدد شكله واتجاهه وشدته ومدته.

وتهدف الدوافع إلى خفض حالة التوتر عند الفرد وتخليصه من حالة عدم التوازن إلى وضع توازن جديد؛ وهناك فروق بين ذوي الدافعية المنخفضة والمرتفعة، حيث بينت نتائج البحوث في هذا المجال أن ذوي الدافعية المرتفعة يكونون أكثر نجاحا، ويحصلون على ترقيات في وظائفهم وعلى نجاحات في إدارة أعمالهم أكثر من ذوي الدافعية المنخفضة، كذلك فإن ذوي الدافعية العالية يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة

والتي تتضمن تحديا، ويتجنبون المهام السهلة جدا لعدم توفر التحدي فيها، كما أنهم يتجنبون المهام الصعبة جدا ربما لارتفاع احتمالات الفشل فيها(علاونة، 2006).

من خلال بعض المفاهيم المرتبطة بالدافع وفي ضوء ذلك فان الحاجة تتشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعطي طاقة الكائن الحي، ويوجه سلوكه من اجل الوصول إلى الباعث(الهدف).

ويمكن الاستدلال على بعض الأمور التي تخص الدافعية وهي كما ذكرها (غباري، 2008) على النحو الآتي:

1. تعبئة الطاقة أو التنشيط الدافعي ويعني ذلك حالة لاستعداد لإصدار السلوك وما يرتبط بها من يقظة وتوتر عام ومن أمثلة ذلك استعداد مجموعة من الأشخاص لبدء سباق في العدو أو البحث عن الطعام أو عقد علاقة اجتماعية مع آخرين...الخ.
2. تنظيم السلوك وتوجيهه إلى هدف محدد فبعد وصول الكائن الحي إلى حالة تعبئة الطاقة أو التنشيط الدافعي، يتجه بسلوكه إلى هدفه المحدد الذي يشبع حاجته، وفي الأمثلة السابقة يبدأ الأشخاص السباق من اجل تحقيق مراكز متقدمة والفوز بها ويبدؤون في تناول الطعام بعد الحصول عليه والتعرف على مجموعة من الأشخاص وإقامة صداقة معهم.
3. تناسب قوة الدافع المثار مع مقدار الطاقة الناتجة عنه، فالشخص الذي استمر جائعا لمدة يوم كامل يكافح بقوة لإشباع حاجته للطعام وذلك مقارنة بشخص آخر تناول الطعام منذ ساعة واحدة.
4. تستمر الطاقة المعبأة لتحقيق الهدف حتى يصل الكائن الحي إليه.
5. القابلية لتغيير مسار الهدف، فالكائن لحي يستمر في بذل الجهد من اجل تحقيق هدفه وخفض توتره المرتبط بدافع معين سواء كان فسيولوجيا(كالجوع أو العطش) أو سيكولوجيا (كالانجاز أو السيطرة) وفي هذا الإطار يمكنه تغيير مسار الهدف إذا شعر إن الطريق الذي يسلكه لا يوصله إلى هدفه فيسلك طريقا آخر، وإذا لم يستطع تحقيق هدفه بأي من هذه الطرق فانه يصاب بحالة من الإحباط.

ثانيا: أهمية الدوافع

تعد الدافعية في ذاتها هدفا تنشده المنظمات حيث اتفق علماء النفس بوجه عام على أنه لا بد من وجود دافع كي يتعلم الإنسان أو يعمل ساء أكان الهدف شعوريا أم غير شعوري، إذ أنه لا يمكن التعلم دون وجود دافع، وتأتي أهمية الدافعية مما يلي(الداهري، 2005):

1. الدافعية مثيرة للطاقة والنشاط: إن الدوافع هي التي تزود السلوك بالطاقة المحركة وتثير النشاط، لهذا فإنه لا سلوك دون دافع، فالفرد الذي لا يشعر بالجوع لن يبحث عن الطعام.
2. الدافعية توصل الإنسان إلى تحقيق أهدافه: حيث تتعاون المثيرات والحوافز الخارجية مع الدوافع الداخلية على استثارة وتحريك السلوك وتوجيهه نحو الهدف، والهدف النهائي هو تحقيق التوازن وخفض التوتر والهدوء، واستقرار وتحريك الطاقات الكامنة المثيرة للقلق لدى الفرد.
3. إن الدافعية هي وسيلة تعلم الكائن الحي التوافق مع نفسه ومع البيئة: فالدافعية أساسية لاكتساب السلوك والخبرات والعبارات والمعرفة وتطوير السلوك وترقيته.
4. توجيه الدافعية يحقق الثبات الانفعالي في مواجهة المشاكل وتوازن الدوافع والانفعالات أساس في حسن توافق الإنسان.
5. الدافعية تمكن الإنسان من فهم الناس وتفسير سلوكهم والتنبؤ به.

ثالثا: أنواع الدوافع:

يمكن تصنيف الدوافع التي تشكل السلوك الإنساني إلى نوعين وهي تعتبر أكثر التصنيفات شيوعا بين العلماء والمتخصصين في مجال علم النفس وهي التالية(نصير، 2011):

1. الدوافع الأولية:

هي الدوافع التي تنشا من حاجات الجسم الخاصة بوظائفه البيولوجية، كالحاجة إلى الطعام والماء والجنس وتجنب الحر والبرد والألم، وهي تتميز بما يلي: لا يتعلمها الفرد أو يكتسبها ولكنها موجودة بالفطرة، إنها عامة لدى جميع الكائنات الحية البشرية والحيوانية على حد سواء، أنها تهدف إلى المحافظة على بقاء الكائن الحي واستمرار النوع، تتحدد عن طريق الوراثة ونوع الكائن الحي وتتصل بحياته وحاجاته الأساسية عندما تشبع الدوافع الأولية فان الدافع الثانوية تبدأ في الظهور والنشاط وفي توجيه سلوك الإنسان من بين هذه الدوافع(نصير، 2011):

أ. **دوافع الجوع:** يحدث نتيجة نقص المواد الغذائية في الدم فتحدث حالة من التوتر لدى الفرد، وكذلك تقلصات في جدران المعدة ويزداد النشاط العام في الجسم فيشعر الفرد بدافع الجوع وبرغبته في تناول الطعام.

ب. **دوافع العطش:** يعد جفاف الفم والحلق بمثابة المنبه الفعال للعطش كما يكون بمثابة الإنذار الذي يتلقاه الكائن الحي بوجود نقص في كمية الماء بجسمه، مما يدفعه إلى شرب الماء من اجل سد هذا النقص، ويتأثر دافع العطش بالعوامل الاجتماعية فتنشأ بذلك ميول خاصة لشرب أنواع معينة من السوائل كالشاي والقهوة أو بعض المشروبات الغازية والكحولية، كما في بعض الثقافات الأوروبية.

ج. **دافع التعب:** يؤدي شعور الكائن الحي بالتعب إلى حاجة قوية لراحة وتتمثل التغيرات الفيزيولوجية الأساسية التي ترتبط بالتعب في تراكم حمض اللبن في الدم والذي يزول بعد الحصول على كمية كافية من الراحة وتختلف آثار التعب الشديد على السلوك حسب طبيعة المهام المطلوب أدائها.

د. **دافع الجنس:** تحكمه عدة قيود ترتبط بالمتغيرات الثقافية والاجتماعية والأخلاقية حسب تركيبة المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد، وبالتالي يعد مسؤولا عن نسبة كبيرة من التباين في السلوك من شخص لآخر كل حسب انتمائه واتجاهاته وتنشئته الاجتماعية.

2.الدوافع الداخلية للفردية:

تمثل سعي الفرد نحو القيام بشيء معين لذاته فهي دوافع تحقق الذات للشخص من خلال استجاباته المختلفة، كما أنها تقف وراء الانجازات المتميزة والإبداعات البشرية في الفكر والسلوك ومن هذه الدوافع ما يلي:

أ- **دوافع الفضول :**وتعرف أيضا بحب الاستطلاع تمثل ميل الشخص ورغبته في استكشاف معالم البيئة المحيطة به والوقوف على جوانبها الغامضة.

ب- **دافع الكفاءة :**نعني به استخدام الكائن الحي لقدراته ووظائفه الإدراكية والحركية بأفضل شكل ممكن أي استخدامها بكفاءة عالية.

ج- **دافع الانجاز :**نقصد به محاولة الشخص المحافظة على درجة عالية من الأداء حسب قدراته في كل الأنشطة التي يمارسه والتي يحقق بها معايير التفوق على إقرانه.

3. الدوافع الخارجية الاجتماعية:

تنشا نتيجة لعلاقة الفرد بالآخرين ومن ثم تدفعه للقيام بأفعال معينة إرضاء لهم للحصول على تقديرهم، أو تحقيق نفع مادي أو معوي ومنها:

أ- **دافع الانتماء:** يمثل حاجة الشخص إلى الانتماء إلى غيره من الأفراد فإذا كان الإنسان اجتماعي بطبعه فهو في حاجة دائمة إلى الولاء للجماعة والانتماء إليها.

ب- **دافع التنافس والسيطرة:** يظهر دافع السيطرة بشكل واضح بين أفراد الجماعات المختلفة فالأطفال يتنافسون فيما بينهم في البيت والمدرسة ويحاول الطفل في الجماعة أن يتفوق على زملائه وان يسيطر عليهم كما يتنافس الكبار من اجل الحصول على المال أو الشهرة وتولي المناصب العليا.

ج- **دافع الاستقلال عن الآخرين:** يمثل رغبة الشخص الملحة وحاجته لعمل المهام المطلوبة منه بنفسه وتظهر ملامح الاستقلالية عند الأطفال الصغار في رغبتهم

عدم الاعتماد على والديهم وكذلك المحيطين بهم وتزداد الاستقلالية وضوحا مع التقدم في العمر.

د- **الدافع الوسيلي:** هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر.

هـ- **الدافع الاستهلاكي:** هو لإشباع الفعلي للدافع ذاته.

ويمكن تصنيف الدوافع كما يذكر(بني يونس، 2007) وفقا لمصدرها، وذلك كما يلي:

1. **دوافع الجسم:** الجوع والعطش والجنس.
2. **دافعية لانجاز الذاتية:** ويقصد بها تطبيق معايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الانجاز
3. **دافعية لانجاز الاجتماعية:** وتتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين.

ويصنف ماسلو الدوافع على النحو الآتي**(**لعويسات، 2003**):**

1. **حاجات فيزيولوجية:** الطعام، الجنس، الهواء، الماء، السكن، الراحة.
2. **حاجات الأمن والسلامة:** الحاجة إلى بيئة آمنة وخالية من الأضرار المادية والنفسية.
3. **حاجات الانتماء والميول:** تتمثل في الحاجة للقبول من طرف الآخرين.
4. **حاجات تحقيق الذات:** حاجة الفرد لان يحقق ذاته وذلك من خلال استغلال كافة قدراته وإمكانياته.

رابعا: خصائص الدافعية

من أهم الخصائص التي تتصف بها الدافعية ويذكرها (درة والصباغ، 2008) ما يلي:

1. قد تكون الدافعية حالة جسمية كالجوع والعطش أو حالة نفسية كالرغبة في التفوق والشعور بالواجب.
2. قد تكون حالة مؤقتة كالجوع والغضب أو حالة دائمة ثابتة نسبيا كحب الاستطلاع والدافع الاجتماعي.
3. قد يكون الدافع فطريا موروثا كالجوع أو مكتسبا كالشعور بالواجب.

4. إن الدوافع قوة محركة وموجهة في آن واحد فهو يثير السلوك إلى غاية أو هدف يرضيه ولئن أثير الدافع ثم أعيق عن بلوغ هدفه ظل الفرد في حالة توتر.
5. الدافع تكوين افتراضي لا يمكن ملاحظته مباشرة وإنما يستنتج من السلوك.
6. الدافعية ظاهرة متفردة: ما دامت الدافعية تمثل قوة تحرك السلوك وتوجهه عند الفرد وما دام كل إنسان يمتلك خصائص تميزه عن الآخرين، فإن الدافعية ظاهرة متفردة.
7. الدافعية ذات توجه قصدي، وهذا يعني أن كل إنسان أو عامل في مؤسسة عندما يقوم بعمل فإنه يقوم بذلك بناء على اختياره ومن ثم تكون الدوافع التي تدفعه ذات طابع قصدي.

خامسا: مصادر الدافعية

حدد سكول(Scholl, 2002) المشار إليه في دراسة (البشابشة والحراحشة، 2011) مصادر الدافعية بما يلي:

1) دافعية العمليات الداخلية (Intrinsic process Motivation): الأفراد الذين تكون مصدر دافعيتهم العمليات الداخلية يقومون بالأنشطة التي يجدون فيها المتعة، ولا تكون التغذية الراجعة على أداء هذه المهمة أو التغذية الراجعة الاجتماعية ذات أهمية.
2) الدافعية الأدواتية (Instrumental Motivation): يكون هذا النوع مصدراً للدافعية عندما يؤمن الفرد أن السلوك الذي سيقوم به سيؤدي إلى ناتج معين مثل الأجر، والمديح، ... الخ.
3) الدافعية المبنية على مفهوم الذات الخارجي (External Self Concept-based Motivation): يكون هذا النوع مصدراً للدافعية عندما يتبنى الفرد توقعات المجموعة، حيث يهتم الفرد في هذه الحالة بالتغذية الراجعة الاجتماعية، ويتصرف بطريقة ترضي المجموعة للحصول على قبولها وعلى منزلة جيدة بينها.
4) الدافعية المبنية على مفهوم الذات الداخلي (Internal Self Concept-

based Motivation): يكون هذا النوع مصدراً للدافعية عندما يكون توجيه الفرد ذاتياً، إذ يقوم الفرد بوضع معاييره الخاصة به، التي تصبح الأساس للذات الإنسانية.

5) تذويت الأهداف(Goal Internalization): يكون هذا النوع مصدراً للدافعية عندما يتبنى الفرد توجهات أو سلوكيات بسبب انسجامها مع نظامه القيمي.

3.1.2 دافعية الإنجاز

تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في مجال علم النفس الاجتماعي وعلم نفس الشخصية، وأيضًا في مجال التحصيل الدراسي والأداء المعملي في إطار علم النفس التربوي، لما له من أهمية بالغة في تفهم الكثير من المشكلات التربوية والتعليمية ، وبوجه عام فقد حظي الدافع للإنجاز باهتمام أكبر بالمقارنة بالدوافع الاجتماعية الأخرى(الغامدي، 2000).

ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظرًا لأهميتها في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية، ومنها المجال التربوي والمجال الأكاديمي، حيث يعد الدافع للإنجاز عاملا مهمًا في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراكه للموقف وفهم سلوك الفرد وتفسيره وسلوك المحيطين به، كما يعتبر الدافع للإنجاز مكونًا أساسيًا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، ومما يحقق من أهداف، ومما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني(خليفة، 2000).

أولا: مفهوم دافعية الانجاز

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى ألفرد أدلر (Adler) الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، وكورت ليفن (Levin) الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله مفهوم الطموح . وذلك قبل استخدام موراى(Murray) لمصطلح الحاجة للانجاز. وعلى

الرغم من هذه البدايات المبكرة ، فإن الفضل يرجع إلى موراي في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكونًا مهمًا من مكونات الشخصية(الخيري، 2008)

ويعد هنري موارى أول من استخدم الحاجة للإنجاز ، والتي اعتبرت في ما بعد الدافع للإنجاز ، ويحددها بأنها الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وبقدر كبير من الاستقلالية مع تحقيق مستوى مرتفع من التخوف على الذات ومنافسة الآخرين، والفوز عليهم، وينظر إلى سلوك الفرد على أنه انعكاس لخصائص البيئة إلى جانب خصائص الفرد ذاته، ومع أن موارى أشار إلى الدافع للإنجاز في معظم كتاباته إلا أن الاهتمام بهذا الموضوع برز بشكل مكثف في الخمسينات على يد ماكليلاند واتكنسون، وقد قاما بتحديد مصطلح الدافع للإنجاز بأنه استعداد كامن ثابت نسبيا في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق بلوغ هدف معين، ويترتب عليه نوع معين من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقيم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (القحطاني، 1998).

ويمثل الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برز كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك بل يمكن اعتباره أحد منجزات الفكر النفسي المعاصر (الصافي، 2001).

وتعد الدافعية إحدى المحفزات التي تحفز الأفراد نحو العمل، وما يؤثر في دافعية العمل قد يختلف من فرد إلى آخر (ريجيو ، 1999) إذ يلاحظ بعض الأفراد لديهم حاجة ملحة إلى النجاح وانجاز ما يكلفون به من مهمات أي إن الإفراد الذين لديهم حاجة عالية إلى الانجاز هم الذين يتوقعون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعًا من التحدي والصعوبة والمنافسة ، فهم مدفوعون برغبة قوية في التفوق في العمل والى حل المشكلات والى التميز في الأداء(المليجي، 2000)، وعلى العكس من ذلك فان الأفراد الذين لا يكون لديهم أي دافع للعمل يكون انجازهم قليل جدًا (ناجي والسباك ولفتة، 2010)، ويرى العديد من العلماء إن دافعية الانجاز تشير إلى اتجاه موجود بين جميع الأفراد ولكن بمستويات متباينة، والتي لا يمكن التعرف عليها إلا من خلال القياس(Foye, 2002) كما تتأثر ،كما تتأثر دافعية الانجاز بالعديد من العوامل التي من شانها رفع أو خفض دافعية الانجاز (Hill, 2001).

ويمثل الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برز كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في الشخصية والسلوك بل يمكن اعتباره أحد منجزات الفكر النفسي المعاصر (الصافي، 2001).

ومفهوم الحاجة للإنجاز من المفاهيم المحورية التي تنتمي إلى التنظيم الانفعالي في الشخصية ، ويمكن تعريف الحاجة للإنجاز بأنها: دافع أو رغبة الفرد في أن يكون ناجحًا في الأنشطة التي تعتبر معايير للامتياز أو في الأنشطة التي تكون محددات أو معايير النجاح والفشل فيها واضحة(الزيات، 1998).

وتعرف بأنها: "سمة تفاعلية في الشخصية، تعني رغبة الفرد في الإتقان والامتياز في تحقيق المهام التي يقوم بها"(الغامدي، 2000). وتعرف بأنها: شكل من أشكال الاستثارة الملحة التي توجد حالة من النشاط والفاعلية أو أنها المثير الداخلي الذي يحرك السلوك(العنزي، 2004).

ويمكن تعريف دافعية الإنجاز على أنها عملية إمداد السلوك الوجداني والمعرفي والنفس - حركي الكفؤ بالطاقة التي تحركه وتوجهه نحو إنجاز المهمات والأعمال بإتقان وتمّيز (الزغول، 2006).

ويرى كل من ماكليلاند واتكينسون بأن دافع الانجاز هو" تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (الخالدي، 2008).

ويتمثل دافع الانجاز في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها، وتفصيل المهمات التي تنطوي على مجازفة متوسطة بدل المهمات التي لا تنطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جدا(غباري، 2008).

ويؤكد ماكليلاند وزملاؤه (McClland) الدافع للانجاز بأنه "استعداد ثابت نسبياً في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح

يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم نجاح الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز "(قشار، 2008).

وأوضح "موراي" إن شدة الحاجة للانجاز تتمثل في عدة مظاهر من أهمها(بني يونس، 2007):

1) سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة، وتناول الأفكار وتنظيمها مع انجاز ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية.
2) تخطي الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانيات وأشار موراي إلى أن الحاجة للانجاز قد أعطيت اسم إرادة القوى في كثير من الأحيان وافترض أنها تندرج تحت حاجة كبرى واشمل هي الحاجة إلى التفوق.

وتتحد طريقة إشباع الحاجة للانجاز في ضوء تصور موراي طبقا لنوعية الاهتمام والميل فالحاجة إلى المجال الجسمي على سبيل المثال تكون على هيئة الرغبة في النجاح الرياضي بينما تكون الحاجة للانجاز في المجال العقلي على هيئة الرغبة في التفوق العقلي أو المعرفي(بني يونس، 2007).

ثانيا: خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي:

يتميز الأفراد ذوي الانجاز المرتفع كما يشير (البرنوطي، 2004) بعدد من الميزات، وهي على النحو الآتي:

أ- يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهدافا تنطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذ أنهم لا يشعرون باللذة والانجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج.

ب- الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها.

ج- الرغبة في التغذية العكسية لانجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى انجازاتهم

د- يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الانجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاتها أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من انجاز هذا العمل، وهو دون

شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياسا لدرجة امتيازه في أداء عمله.

هـ- يتميز الأفراد مرتفعي الانجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة من هم، ويلتزمون بآرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذين يريدون اتخاذ القرار فيه.

و- يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون من المهن الروتينية.

ز- يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها.

ثالثا: العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز

إن الأفراد الذين يمتلكون دافعية للانجاز يكون إدراكهم إلى الأشياء التي يؤدونها أو يطمحون إلى تحقيقها تكون واضحة، مقارنة بالأفراد الذين يفتقرون لتلك الدافعية، وذلك يعود إلى بعض العوامل منها(الزلتيني، 2008):

1. التحدي البيئي: يذهب "ماكليلاند" إلى القول أن عملية قياس الدافعية للانجاز تقوم على أساس طريقة تحدي الأفراد واستثارتهم لحثهم على الإنجاز، ويذهب أيضا إلى أن الناس يظهرون خاصية الدافعية العالية والنشطة إلى الانجاز عندما يعاملون بطريقة غير عادية، حيث أنهم في تلك الحالة يلجأون للانجاز حتى يعوضوا الوضع الدوني الذي فرض عليهم، وتعتمد الاستجابة لمثل هذا التحدي على المستوى الأولي لدافعية الانجاز عند الجماعة، فإذا كانت الدافعية عالية تكون الاستجابة قوية، أما إذا كانت الدافعية منخفضة فتميل استجابة الجماعة إلى أن تكون نوعا من الانسحاب والتراجع، لذا فإن درجة التحدي تحدد قوة الاستجابة، وذلك إذا ظلت دافعية الانجاز في مستوى عال، فإذا كان التحدي من البيئة معتدلة تكون الاستجابة قوية جدا بينما إذا كان التحدي البيئي كبيرا جدا أو صغير جدا فإن الاستجابة تكون أقل بعض الشيء.
2. القيم الدينية للوالدين: إن أساليب تنشئة الفرد داخل أسرته تتأثر إلى حد كبير بقيم الوالدين التي تمثلها أراهم الدينية، وبالتالي فإنها تمارس تأثيرا غير مباشر على مستوى دافعية الانجاز عند الأبناء.

3. الأسرة: تتخذ الأسرة أشكالا متباينة في الثقافات المختلفة، فقد تكون الأشكال الأسرية التي يكون فيها أحد الوالدين غائبا عن الأسرة ويعيش الابن مع أحدهما أكثر الأشكال الأسرية تأثيرا في الانجاز. وقد تأكد هذا التفسير في الدراسات العديدة التي أجراها "ماكليلاند" حيث أن الأبناء يكونون دائما ذوي دافعية منخفضة للانجاز إذا ما تعرضت أسرهم إلى التفكك. ويتفق معظم الباحثين في مجال الدافعية للانجاز على أن الأساليب التي يتبعها الوالدان في تنشئة الطفل هي العامل الهام في ظهور سمة الدافعية للانجاز وتحديد مستواها لديه، وبذلك تعد دافعية الانجاز إحدى السمات المكتسبة في الشخصية.

وإن الدافع للإنجاز ينشأ عن طريق تشجيع الطفل على الإنجاز الفعلي، والاعتماد على النفس والاستقلالية كما أن ارتفاع الطموح لدى الوالدين ينتقل إلى الأبناء، والذي يؤدي إلى ارتفاع الدافع للإنجاز، وترتبط هذه العوامل بخلفية الأسرة المتعلقة بالمستوي الثقافي والاجتماعي، وترتيب الطفل في الأسرة وعمر الأم، وطريقة الوالدان في التعامل مع الأفراد من خلال دفعهم إلى الإنجاز، ومحاولة إتقان العمل والتفوق على الأقران في وقت مبكر من حياتهم له دور في تنمية الدافع للإنجاز لديهم، ويمكن زيادة الدافع للإنجاز لدى الإفراد من خلال برامج تدريبية يتم التركيز فيها على إعداد خطة لتدريب الطلبة على سلوك المبادرة والاعتدال في استخدم أساليب التعزيز، والتغذية الراجعة المحددة في مواقف الحياة الواقعية(أبو علام، 2003).

2.2 الدراسات السابقة

تُشكِّل الدراسات السابقة مصدراً مهماً للباحثين، فهي تُساعدهم على تكوين خلفيات علميّة عن مواضيع أبحاثهم، وفيما يلي سيتم استعراض الدراسات السابقة، وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، ومقسمة إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وهي كما يلي:

أ. الدراسات العربية

أجرى (مسغوني، 2014) دراسة بعنوان: " الأنماط القيادية لمدراء المدارس الابتدائية وأثرها على الدافعية للانجاز لدى المعلمين: دراسة ميدانية في المدارس

الابتدائية لولاية الوادي". هدفت إلى التعرف على أثر الأنماط القيادية لمديري المدارس على الدافعية للإنجاز لدى المعلمين، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من(268) معلما ومعلمة من(87) مدرسة ابتدائية من مناطق ريفية وحضرية من ولاية الوادي. وتوصلت الدراسة إلى أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للانجاز بين عينة المعلمين الذين يعملون تحت إدارة مدير يستخدم النمط القيادي الديمقراطي وعينة المعلمين الذين يعملون تحت إدارة مدير يستخدم النمط القيادي الديكتاتوري لصالح النمط الديمقراطي. ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للانجاز تعزى للجنس.

وأجرى (مخيمر والعبسي، 2014) دراسة بعنوان: " أثر التعزيز في تنمية دافعية الانجاز لدى عينة من طلاب الصف العاشر في قواعد اللغة العربية". هدفت إلى التعرف على أثر التعزيز في تنمية دافعية الانجاز لدى عينة بلغت(60) طالبًا من طلاب الصف العاشر في مدرسة الحاج محمد النجار في محافظة خان يونس – غزة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات الدافعية بين المجموعة التجريبية الأولى والمجموعة الضابطة لصالح المجموعة الأولى تعزى لاستخدام التعزيز المادي. ووجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات الدافعية بين المجموعة التجريبية الثانية والمجموعة الضابطة لصالح المجموعة الثانية تعزى لاستخدام التعزيز المعنوي. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية الأولى في القياسين البعدي والتتبعي، لصالح القياس البعدي.

كما أجرى (محمد، 2013) دراسة بعنوان: " دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق أهداف البنوك التجارية السودانية ". هدفت إلى معرفة دور نظم المعلومات الإدارية بأبعادها(تحقيق النظام لأهداف البنك، وملاءمة النظام للمستويات الإدارية في البنك، واستجابة النظام للمتغيرات المستجدة، وقدرة النظام علي توفير الأمن للمعلومات) في تحقيق أهداف البنوك التجارية السودانية(الربحية، الحصة السوقية) تم اختيار أربعة بنوك تجارية من البنوك التجارية العاملة في السودان لإجراء الدراسة. وبينت نتائج

التحليل أن مستوى تحقيق نظام المعلومات الإدارية لأهداف البنوك التجارية السودانية (الربحية، الحصة السوقية)كان مرتفعا.

وأجرت (سالم وآخرون، 2012) دراسة بعنوان: " علاقة دافعية الانجاز بموضع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بالسودان". هدفت إلى معرفة العلاقة الإرتباطية بين دافعية الإنجاز وموضع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل لدى الطلبة الجامعيين بالسودان. وبلغ حجم العينة (235) طالب وطالبة، منهم(101) ذكرًا و(134) أنثى. تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية من مؤسسات التعليم العالي السودانية. وأظهرت نتائج الدراسة بأنه: توجد علاقة إرتباطية عكسية دالة إحصائيًا بين دافعية الإنجاز وموضع الضبط. وتوجد توجد علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائيًا بين دافعية الإنجاز ومستوى الطموح. ويوجد تفاعل دال إحصائيًا بين مستويات الدافعية للإنجاز ومستويات موضع الضبط على التحصيل الدراسي.

وأجرى (الشوامين، 2011) دراسة بعنوان: " العلاقة بين دافعية الانجاز ومركز الضبط وأثرهما على التحصيل لدى طلبة الصف الأول الثانوي في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية". هدفت إلى التعرف على العلاقة بين دافعية الانجاز ومركز الضبط وأثرهما على التحصيل لدى طلبة الصف الأول الثانوي في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياسين هما مقياس روتر لمركز الضبط، ومقياس دافع الانجاز. وقد طبقت الدراسة على عينة تم اختيارها بالطريقة العنقودية الطبقية العشوائية، بلغت(502) طالباً وطالبة من طلاب الصف الأول الثانوي في المدارس الحكومية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية للعام الدراسي2011/2010. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين دافعية الانجاز ومركز الضبط، وأشارت أيضاً إلى إمكانية التنبؤ بالتحصيل لدى الطلبة من خلال معرفة مستوى مركز الضبط أو دافع الانجاز أو كلا المتغيرين مجتمعين عندهم. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود فروق بين الجنسين في مركز الضبط ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق بين الجنسين في دافع الانجاز.

وهدفت دراسة (شبلي، 2011) بعنوان: " دافعية الانجاز وعلاقتها بمستوى إتقان المهارات العملية: دراسة ميدانية على عينة من طلاب الثانويات الصناعية في محافظتي دمشق وريف دمشق". إلى معرفة العلاقة بين دافعية الانجاز ومستوى إتقان المهارات العملية لدى طلاب الثانويات الصناعية في محافظتي دمشق وريف دمشق. وتكونت عينة البحث من(579) طالبًا وطالبة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات التحصيل الدراسي ومستوى إتقان المهارات العملية لدى الطلبة أفراد العينة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلبة أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز تبعًا لمتغير(الجنس، والتخصص العلمي، والسنة الدراسية، ومكان الإقامة).

أجرى (صالح والمبيضين، 2011) دراسة بعنوان: " مستوى ممارسة التمكين الإداري في الشركات الصناعية الكبرى وعلاقته بتجسيد الأهداف الإستراتيجية لوزارة البيئة الأردنية". هدفت إلى التعرف على علاقة ممارسة التمكين الإداري بتجسيد الأهداف الإستراتيجية لوزارة البيئة الأردنية. وطبقت الدراسة على عينة من الشركات الصناعية الكبيرة بلغ عددها (13) شركة أما العينة البشرية فكانت (336) فردا. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها: كلما زاد ممارسة التمكين الإداري زاد تجسيد الأهداف الإستراتيجية لوزارة البيئة على أرض الواقع. وأن الوسط الحسابي المرجح لمجالات تجسيد الأهداف الإستراتيجية مجتمعة جاء بدرجة متوسطة.

وأجرت (زيديه، 2007) دراسة بعنوان: " أثر مصادر قوة الإدارة العليا في تحديد الأهداف الإستراتيجية: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية في قطاع غزة" هدفت إلى التعرف على مدى تأثير قوة الإدارة العليا في تحديد الأهداف الإستراتيجية في المصارف التجارية العاملة في قطاع غزة، ولهذا الغرض تم اعتماد مصادر قوة الإدارة العليا التالية: القوة الهيكلية، قوة الملكية، قوة الخبرة، وقوة الصفات الشخصية، وأثرها على الأهداف الإستراتيجية في مجالات تنمية الموارد المالية والودائع، تحقيق متطلبات الربح، وزيادة حجم التمويل والاقتراض اللازم لدعم الاقتصاد. وقد أجريت الدراسة على مجتمع مكون من(122) موظفا في الإدارة العليا في المصارف التجارية، وقد تم الحصول على البيانات من خلال(74) استبانه، وقد أظهرت النتائج أن هناك تأثير

إيجابي معنوي بين القوة من حيث الهيكلية والخبرة والملكية والصفات الشخصية وتحديد الأهداف الإستراتيجية.

وأجرى (زاهي، 2007) دراسة بعنوان: " الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري". هدفت إلى التعرف على علاقة الاغتراب الوظيفي بالدافعية للانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات دراسة ميدانية على شركة سوناطراك بالجنوب الجزائري. وتكونت عينة الدراسة من (231) عاملا وعاملة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العمال في الدافعية للانجاز كان مرتفعا نظرا لما تتلقاه الإطارات من حوافز وخاصة المادية منها مثل الراتب الجيد وخدمات اجتماعية وأن هناك علاقة ارتباط قوية بين الاغتراب والدافعية للانجاز.

وأجرى (الزغول، 2006) دراسة بعنوان: " أنماط الأهداف عند طلبة جامعة مؤتة وعلاقتها باستراتيجيات الدراسة التي يستخدمونها" هدفت إلى استقصاء علاقة أنماط الأهداف باستراتيجيات الدراسة. كما هدفت إلى الكشف عن نسبة تبني طلبة جامعة مؤتة لأنماط الأهداف، وتكونت عينة الدراسة من 337 طالبا وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية من كليات الآداب والعلوم والعلوم التربوية. وقد أظهرت النتائج أن (89.6%) من طلبة جامعة مؤتة لديهم أهداف تمكن. و(42.1%) لديهم أهداف أداء– إقدام. و(72.4%) لديهم أهداف أداء – تجنب وأظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط دال إحصائياً بين أهداف التمكن وكل من إستراتيجيتي الدراسة، وبين أهداف الأداء – إقدام وبين أهداف الأداء – تجنب وإستراتيجية الدراسة السطحية.

أما (الصياح، 2002) فأجرى دراسة بعنوان: " الرؤية الفلسفية للأهداف الإستراتيجية: التحديد والنظريات ". هدفت إلى معرفة أثر قوة مديري الإدارة العليا في تحديد الأهداف الإستراتيجية في البنوك الأردنية. وتكونت عينة الدراسة من (75) مديرا في الإدارة العليا للبنوك التجارية المدرجة أسهمها في سوق عمان المالي، وقد برهنت النتائج إمكانية التعويل على قوة المديرين في تفسير الأهداف الإستراتيجية لتلك البنوك، فقد ظهر أن هناك تأثير إيجابي معنوي بين القوة والأهداف التسويقية، البشرية، الموارد

المالية، الموارد المادية، الإنتاجية، المسؤولية الاجتماعية، الربحية، ولم تكشف لنتائج عن وجود تأثير معنوي بين القوة والإبداع.

وأجرى (عرفات، 2000) دراسة بعنوان: " الدافعية للانجاز وتصور مقترح لدور طريقة خدمة الفرد في زيادتها". هدفت إلى التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز في العمل لدى العاملين بقطاع الإنتاج والعاملين بقطاع الخدمات، والتعرف على الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز في العمل بين العاملين بقطاع الإنتاج والعاملين بقطاع الخدمات، وأجريت الدراسة على(39) عاملة و(60) عاملا وذلك بمصنع الغزل والنسيج بالفيوم، مديرية الشباب، مديرية التربية والتعليم، ومنطقة بريد الفيوم، وتوصلت الدراسة إلى مدة انخفاض مستوى الدافعية للإنجاز لدى العاملين وكذلك اتضح أثر عوامل الدافعية للإنجاز في العمل لدى عينة الدراسة من العاملين بقطاع الإنتاج والعاملين بقطاع الخدمات، وقد تمثلت مظاهر الدافعية للإنجاز لدى العاملين في الرضا عن العمل، الطموح – المثابرة، وكذلك أظهرت الدراسة أن انخفاض الدخل الشهري كان له تأثير على مستوى الدافعية للإنجاز.

وأجرى (الصياح، 1999) دراسة بعنوان: " تحليل علاقة القوة التنظيمية وأثرها في تحديد الأهداف الإستراتيجية: دراسة اختبارية في صناعة المصارف التجارية الأردنية". هدفت إلى تحليل علاقة القوة التنظيمية وأثرها في تحديد الأهداف الإستراتيجية في صناعة المصارف التجارية الأردنية. وتكوين ثلاثة نماذج رئيسة: يكشف الأول عن آلية العلاقة بين القوة التنظيمية والأهداف الإستراتيجية، ويقيس الثاني اختلاف الأهداف الإستراتيجية الناجم عن اختلاف مصادر القوة التنظيمية في المصارف الأردنية، في حين يذهب الثالث إلى تحليل تأثيرات القوة التنظيمية في الأهداف الإستراتيجية. وقد جمعت البيانات من (75) مديرا في مستوى الإدارة العليا في البنوك الأردنية، وخرجت الدراسة بأنه هناك ضعف في تنفيذ المديرين لمفهوم الإدارة بالقوة في تحديد الأهداف الإستراتيجية لمنظماتهم.

ب. الدراسات الأجنبية

قام فاسكوز وبهلر (Vasquez & Buehler, 2012) بدراسة بعنوان: " Seeing Future Success: Does Imagery Perspective Influence. Achievement Motivation" هدفت إلى بحث الدور الذي تلعبه القدرة على تخيل النجاح في المستقبل في إثارة الدافعية للانجاز، حيث تفترض الدراسة أن الأفراد يكونون أكثر دافعية عندما تستثار دافعيتهم للنجاح في مهمة مستقبلية عندما يتخيلون عملية الإتمام الناجح لهذه المهمة من وجهة نظر شخص آخر خارجي وليس من وجهة نظرهم هم، مما يزيد من معنى وقيمة النجاح. وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (47) طالبا من طلاب السنة الأولى الجامعية (31) إناث، و(16) ذكور. وقد خلصت الدراسة إلى أن نجاح الأفراد في تخيل النجاح المستقبلي ودوره في إثارة الدافعية للوصول إلى هذا النجاح يتوقف على المنظور الذي يتخذه كل فرد، فإذا ما تخيل الفرد هذا النجاح من منظور ثالث خارجي وغير ذاتي، كان ذلك سببا في استحثاث قدر أكبر من الدافعية، إلا أن هذه الدافعية لم تتسبب في زيادة أهداف الأداء.

وأجرى ديامنتس (Diamantes, 2011) دراسة بعنوان: " What Principals Think Motivates Teacher ". هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة دافعية العاملين وعمل مقارنة بين ما يتوقعه المديرون وما يراه العاملون من معززات لدافعية العاملين. وتكونت عينة الدراسة من(5) مديرين و(85) عاملا من مدارس ولاية تكساس .وتبين من نتائجها أن دافعية العاملين كانت متوسطة، كما بينت النتائج أن ما يعتقده المديرون محفزاً للعاملين يتلخص في التقدير الكلي للعمل المنجز، ويتبعه الأمان الوظيفي، بينما اعتقد العاملون أن الرواتب الجيدة، وظروف العمل الجيدة هي أعلى المحفزات التي تزيد من دافعية العامل.

وأجرى سيلارت (Selart, 2008) دراسة بعنوان: "Effects of Reward on Self –rogulation, Intrinsic Mativation and creativity " هدفت إلى معرفة أثر المكافأة الداخلية والخارجية على تنظيم الذات، والدافعية الداخلية والإبداع وتكونت عينة الدراسة من(24) طالباً وطالبة من طلبة المدارس الثانوية في ولاية كاليفورنيا الأمريكية، وتم توزيعهم عشوائياً إلى مجموعتين :مجموعة تلقت تدريباً مع

تزويدها بتعزيزات خارجية مادية، ومجموعة تلقت تدريباً ولم يتم تزويدها بمعززات خارجية وإنما عبارة عن معززات ذاتية .وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المجموعة التي لم تزود بمعززات خارجية حصلت على معدلات أعلى على مقياس التنظيم الذاتي والدافعية الداخلية والإبداع.

وقام تيلر وفاسو(Tyler & Vasu, 2005) بدراسة بعنوان: Locus of control, self esteem, achievement motivation, and problem solving ability: Logo writer and simulations in the fifth grade classroom". هدفت إلى تقصي العلاقة بين مركز الضبط وتقدير الذات ودافعية الانجاز والقدرة على حل المشكلات، وتكونت عينة الدراسة من (63) طالبا وطالبة من الصف الثالث إلى الصف الخامس، في ريف جنوب شرق الولايات المتحدة الأمريكية، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائيا بين دافعية الانجاز والقدرة على حل المشكلات.

كما أجرت ليزيتي (Lizzette, 2004) دراسة بعنوان: Personality and Successful Mentor Motivational Characteristics of the". وهدفت إلى معرفة العلاقة بين سمات الشخصية والدافعية لدى المدرب الناجح. وقد تألفت عينة الدراسة من (91) طالبا جامعيا في مستوى السنة الأولى وتم إشراكهم في ثنائيات مع (91) مدربا وطلب من المشاركين الاجتماع لمدة نصف ساعة أسبوعيا وعلى امتداد فترة أربعة أسابيع متتالية، وقد تم جمع مقاييس التقارير الذاتية من المدربين والطلاب قبل بدء جلسات التدريب وبعد إكمالها. وباستخدام تحليلات الارتباط وتحليلات الانحدار فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأفراد الذين كانوا يحملون دافعية داخلية أعلى وأكثر اهتماما بأهداف التعلم أشاروا بأنهم أكثر دافعية نحو تدريب الآخرين لأسباب تتصل بالرضا الداخلي، كما أن المدربين الذين كانوا أكثر انبساطا وجاذبية من زملائهم هم أكثر دافعية نحو القيام بالتدريب لغايات مساعدة الآخرين، وتقدم النتائج أيضا دعما للرأي القائل بأن سمات الشخصية والدافعية الخاصة بالمدرب تؤثر على نوع التدريب المقدم.

وأجرى ماير وكابلن (Meyer & Kaplan , 2004) دراسة بعنوان: " Motivational influences on transfer of problem - solving

strategies" هدفت إلى تحديد تأثيرات الدافعية على انتقال أثر استراتيجيات حل المشكلات. وقد تألفت عينة الدراسة من عينتين فرعيتين تجريبيتين، تألفت العينة الفرعية الأولى من (30) طالبا بمتوسط عمر (7.5) سنة و(30) طالبا بمتوسط عمر (11.5) سنة، وقد تم توزيع المشاركين بشكل عشوائي على ثلاث مجموعات تشمل مجموعة إتقان الأهداف، وأسلوب تحقيق أو إنجاز الأهداف، وأخيرا مجموعة الضبط. وقد أشارت النتائج إلى أن أفراد مجموعة إتقان الأهداف كانوا يتمتعون بالمعدل الأعلى لانتقال التعلم في كلتا الفئتين العمريتين، كما أن الطلاب ذوي متوسط العمر (11.5) سنة، كانوا أكثر ميلا نحو نقل الإستراتيجية من طلاب المرحلة الثانية ذوي متوسط العمر (7.5) سنة، كما تشير نتائج هذه التجربة إلى أن المشاركين في مجموعة إنجاز الأهداف ومجموعة الضبط إثناء إجابتهم على الاستبانة الذاتية الخاصة باتجاهات الدافعية كانوا اقل ميلا إلى نقل إستراتيجية حل المشكلة من المشاركين في مجموعة إتقان الأهداف.

وأجرى هافن (Haven, 2003) دراسة بعنوان: Motivational processes and performance: The role of global and Facet personality Traits" . هدفت إلى التعرف على عمليات الدافعية والأداء ودور سمات الشخصية الكلية والظاهرية، وقد اهتمت هذه الدراسة بثلاث قضايا تتمثل بمعرفة تأثير الضمير الحي والعصابية على العمليات الدافعية والأداء، ومعرفة الصدق المرتبط بالمعايير للمقاييس الظاهرية (Facet) للضمير الحي والعصابية كعوامل تتبئ بالدافعية والأداء، وقد تألفت عينة الدراسة من (220) طالبا جامعيا من قسم علم النفس في ولاية فلوريدا(Florida). وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الضمير الحي والعصابية كانا يتنبئان بعمليات الدافعية بل ويقفان وراء التباين الفريد في الأداء، حيث أن الضمير الحي كان له تأثير أقوى من العصابية، كما قدمت النتائج أدلة تدعم فائدة استخدام مظاهر الشخصية كالسعي نحو الإنجاز والمقدرة والقلق كعوامل للتنبؤ بالدافعية والأداء بالمقارنة مع المقاييس الكلية أو العامة، وأخيرا فقد كانت البنى المرتبطة بالضمير الحي وليست المرتبطة بالعصابية تتنبأ بالمعتقدات الخاصة للفعالية الذاتية.

وقام سيري(Siry, 1990) بدراسة بعنوان: " Level of Aspiration of high and Low Achievers in Problem solving Task " هدفت إلى التحقق من العلاقة بين مستوى الطموح لدى مرتفعي ومنخفضي دافعية الإنجاز وبين قدرتهم على حل المشكلات، وقد كشفت نتائج الدراسة عن أن الطلبة ذوي مستوى الطموح العالي للانجاز كان أداؤهم عاليا في حل المشكلات، وبفارق دال إحصائيا عن زملائهم منخفضي الطموح للانجاز، كما وجد أن مستوى الطموح لأفراد الدراسة كان يتذبذب خلال العمل على مهمة حل المشكلات، والذي يزيد بعد أي أداء ناجح، ويقل بعد أي أداء غير ناجح، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الطموح للانجاز.

التعقيب على الدراسات السابقة

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الأدب النظري، وتطوير أداة الدراسة، وفي مناقشة النتائج، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها الدراسة الأولى – على حد علم الباحثة – التي ربطت بين متغيري الدراسة (تحديد الأهداف ودافعية الإنجاز).

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

يتناول هذا الفصل عرضا لمنهجية الدراسة ومجتمعها وعينتها، والأداة التي تم استخدامها لجمع المعلومات من أجل تحقيق أهداف الدراسة وخطوات التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات الدراسة وتصميمها والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل واستخراج النتائج.

1.3 المنهجية

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يصف الواقع عن طريق استجابات مجتمع الدراسة، والذي يقوم بدراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو تعبيرا كميا، ويتضمن مسحا مكتبيا مستندا إلى المراجع والمصادر والدراسات السابقة والبحوث المنشورة، لبناء الإطار النظري للدراسة، والاستطلاع الميداني لجمع البيانات وذلك باستخدام أداة الدراسة وتحليلها إحصائيا للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية(جامعة مؤتة، جامعة الحسين بن طلال، جامعة الطفيلة التقنية)، والبالغ عددهم(4551) حسب إحصائيات دائرة شؤون العاملين في كل جامعة من الجامعات الثلاث للعام الدراسي 2015/2014، والجدول(1) يبين توزيع أفراد المجتمع حسب الجامعة.

الجدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة بحسب الجامعة

	الجامعة	العدد
1	جامعة مؤتة	2993
2	الحسين بن طلال	873
3	الطفيلة التقنية	685
	المجموع	4551

3.3 عينة الدراسة

تم سحب عينة الدراسة باستخدام العينة العشوائية الطبقية حيث تم توزيع (620) استبانة على الجامعات الثلاث بما نسبته (13.6%) تقريبا من مجتمع الدراسة كما يلي: (400) جامعة مؤتة، و(120) جامعة الحسين بن طلال، و(100) جامعة الطفيلة التقنية، استرجع منها (596) استبانة وتبين وجود (16) استبانة غير صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة فاقد (6%)، وبهذا يكون عدد الاستبانات الخاضعة للتحليل الإحصائي (580) استبانة تشكل ما نسبته (12.7%)، والجدول (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية.

الجدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية والوظيفية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	364	%62.76
	أنثى	216	%37.24
المركز الوظيفي	مدير / نائب مدير	59	%10.17
	رئيس قسم	103	%17.76
	موظف	418	%72.07
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط فما دون	155	%26.72
	بكالوريوس	326	%56.21
	دراسات عليا	99	%17.07
الخبرة	5سنوات فاقل	153	%26.38
	6-10سنوات	194	%33.45
	11-15سنة	109	%18.79
	16سنة فأكثر	124	%21.38
المجموع		580	% 100

يتبين من خلال الجدول (1) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور حيث بلغ عددهم(364) وبنسبة مئوية بلغت(62.76%)، في حين بلغ عدد الإناث (216) بنسبة مئوية بلغت(37.24%).

وقد جاء أغلب أفراد عينة الدراسة ممن هم من فئة (موظف) حيث بلغ عددهم (418)، وبنسبة مئوية بلغت(72.07%)، في حين جاء في المرتبة الثانية ممن هم من فئة (رئيس قسم) حيث بلغ عددهم(103) رئيسا وبنسبة مئوية بلغت(17.76%)، وجاء ثالثا فئة (مدير/ نائب مدير) حيث بلغ عددهم (59) وبنسبة مئوية بلغت (10.17%).

أما بالنسبة للمؤهل العلمي فقد جاءت أغلبية عينة أفراد الدراسة ممن هم من فئة (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (326) بنسبة مئوية بلغت (56.21%). وجاء بعدها فئة (دبلوم متوسط فما دون) حيث بلغ عددهم (155) وبنسبة مئوية بلغت(26.72%)، وبلغ عدد من يحلون مؤهل الدراسات العليا (99) بنسبة مئوية بلغت(17.07%).

أما متغير الخبرة فجاءت فئة(6-10سنوات) في المرتبة الأولى فكان عدد من هم في هذه الفئة (194) بنسبة مئوية بلغت (33.45%)، تلتها فئة (5سنوات فاقل) حيث بلغ عددهم (153) وبنسبة مئوية (26.38%)، وجاءت الفئة(16 سنة فأكثر) في المرتبة الثالثة حيث بلغ عددهم(124) وبنسبة مئوية(21.38%). أما الفئة (11-15) فقد جاءت في المرتبة الأخيرة، حيث بلغ عددهم (109) وبنسبة مئوية بلغت(18.79%).

4.3 أداة الدراسة

بعد الإطلاع على الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة: تحديد الأهداف وأثره على دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب، ومراجعة الدراسات السابقة التي أجريت حولها، تم بناء أداة الدراسة (الاستبانة). فتم الاعتماد على دليل معايير الجودة والاعتماد للجامعات وبرامج التعليم المفتوح، 2013. لإعداد أداة تحديد الأهداف. وتم الاعتماد على دراسة زاهي(2007) لإعداد أداة دافعية الإنجاز. وقد تم تقسيم أداة الدراسة إلى ثلاثة أقسام كما يلي:

القسم الأول: ويضم المعلومات الشخصية

أولا: الجنس، وله مستويان (ذكر، وأنثى). ثانيا: المركز الوظيفي: وله ثلاثة مستويات: (مدير/ نائب مدير، رئيس قسم، موظف). ثالثا: المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات (دبلوم متوسط فمادون، بكالوريوس، دراسات عليا). رابعا: الخبرة: ولها مستويان: (10 سنوات فأقل، أكثر من 10 سنوات)

القسم الثاني: ويضم فقرات تقيس تحديد الأهداف في الجامعات، مكونة من (29) فقرة موزعة على(6) أبعاد وعلى النحو الآتي(دليل معايير الجودة والاعتماد للجامعات، 2013):

البعد	عدد الفقرات
الوضوح	6
قابلية القياس	5
الارتباط بالمنظمة	4
المرونة	4
المشاركة	5
مواكبة التطور	5
المجموع	29

القسم الثالث: ويضم فقرات تقيس دافعية الانجاز مكونة من(26) فقرة موزعة على (5) أبعاد، وعلى النحو الآتي(زاهي، 2007).

البعد	عدد الفقرات
انجاز العمل	5
استمرارية العمل	6
أهمية العمل	5
حافز التحدي	5
التغذية الراجعة	5
المجموع	26

5.3 صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة تم استخراج دلالة الصدق المنطقي للأداة(صدق المحكمين)، وذلك باللجوء إلى أسلوب التحكيم من قبل مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية المتخصصين، فتم توزيع الأداة على تسعة محكمين، والملحق(ب) يبين أسماء المحكمين، وطلب منهم الحكم على صلاحية الأداة وصلاحية فقراتها في قياس ما وضعت لقياسه، وكان الغرض من التحكيم التحقق من: (مدى مناسبة الفقرة، ومدى انتماء الفقرة، ومدى دقة ووضوح الفقرة لغوياً، وإجراء التعديل

المقترح في حالة كون الفقرة غير مناسبة). وبعد إجراء التعديلات التي حددها المحكمون، تم توزيع الاستبانة بصيغتها النهائية على أفراد عينة الدراسة.

6.3 ثبات الأداة

تم استخراج معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لاستخراج ثبات الأداة، والجدول (4) يبين ذلك.

جدول رقم (3)

معاملات الثبات لأداة الدراسة باستخدام كرونباخ ألفا

المتغير	**البعد**	**عدد الفقرات**	**معامل الثبات**
	الوضوح	6	0.81
تحديد الأهداف	قابلية القياس	5	0.83
	الارتباط بالمنظمة	4	0.77
	المرونة	4	0.81
	المشاركة	5	0.88
	مواكبة التطور	5	0.86
	الكلي	29	0.87
	انجاز العمل	5	0.85
دافعية الانجاز	استمرارية العمل	6	0.79
	أهمية العمل	5	0.80
	حافز التحدي	5	0.83
	التغذية الراجعة	5	0.78

يتبين من خلال الجدول (4) أن معامل الثبات لأبعاد أداة تحديد الأهداف قد تراوح بين (0.77 – 0.88)، وبلغ للأداة ككل(0.87). أما أداة دافعية الإنجاز فقد تراوح معامل الثبات للأبعاد بين (0.78 – 0.85) وبلغ الكلي(0.84) وهي معاملات مرتفعة ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة.

6.3 المعالجات الإحصائية

لغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها، اعتمدت الدراسة على الرزمة الإحصائية (SPSS) في التحليل الإحصائي، من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)، وذلك لوصف خصائص العينة اعتماداً على التكرارات والنسب المئوية. وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء.
3. تحليل التباين للانحدار (Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة.
4. تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression".
5. اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) لدلالة الفروق.
6. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق.
7. اختبار شافيه للمقارنات البعدية.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والوصيات

1.4 عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضا مفصّلاً لنتائج الدراسة في ضوء الأسئلة والفرضيات المطروحة والتي هدفت إلى الكشف عن أثر تحديد الأهداف على دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم في الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وعلى النحو الآتي: دائما(5 درجات)، غالبا(4 درجات)، أحيانا (3 درجات)، نادرا (درجتان)، إطلاقا(درجة واحدة).

واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي: منخفض(أقل من 2.34)، ومتوسط(2.33 – 3.66)، ومرتفع (أكبر من 3.66 – 5). وبناءً على ذلك فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (3.66) يكون مستوى تصورات المشاركين مرتفعاً، وهذا يعني موافقة أفراد المجتمع على الفقرة، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر أو يساوي (2.34) وأقل أو يساوي (3.66) فإن مستوى التصورات متوسطاً، وإذا كان المتوسط الحسابي أقل أو يساوي (2.33) فيكون مستوى التصورات منخفضاً.

وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لنتائج الدراسة وفقا لتسلسل أسئلتها وفرضياتها وعلى النحو التالي:

1.1.4 أسئلة الدراسة

أولا: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما هي تصورات العاملين لمستوى تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب.

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
الوضوح	3.79	0.81	1	مرتفع
قابلية القياس	3.63	0.74	3	متوسط
الارتباط بالمنظمة	3.78	0.89	2	مرتفع
المرونة	3.61	0.78	4	متوسط
المشاركة	3.51	0.87	5	متوسط
مواكبة التطور	3.46	0.79	6	متوسط
الكلـــي	3.63	0.70		متوسط

يتبين من الجدول(4) أن مستوى تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب جاء متوسطا بمتوسط حسابي بلغ(3.63) وانحراف معياري (0.70)؛ حيث جاء بعد (الوضوح) في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي بلغ(3.79) وانحراف معياري (0.81) في حين جاء بعد (مواكبة التطور) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ(3.46) وانحراف معياري (0.79)، وفيما يلي عرض تفصيلي لمستوى فقرات كل بعد من أبعاد التطور تحديد الأهداف وهي كما يلي :

أولاً: الوضوح

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد الوضوح كبُعد من أبعاد تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	تحدد الجامعة أهدافها بشكل واضح ودقيق	3.97	1.06	2	مرتفع
2	تتميز الأهداف باستخدام الكلمات المفهومة والجمل الواضحة	3.98	0.90	1	مرتفع
3	تراعي الجامعة في تحديد أهدافها أن تكون واضحة للعاملين فيها لتسهيل عملية متابعة الهدف	3.84	0.93	3	مرتفع
4	تسعى الجامعة إلى وضع معايير واضحة لقياس النتائج المتوقعة من الهدف	3.69	0.98	5	مرتفع
5	تقوم الجامعة بتعريف موظفيها بأهدافها	3.70	1.09	4	مرتفع
6	تُذكر الجامعة بأهدافها دائما وبشكل لافت	3.56	0.96	6	متوسط
1-6	المتوسط الكلي	3.79	0.81	-	مرتفع

يلاحظ من الجدول(5) أن المتوسط الكلي لمستوى وضوح الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ(3.79) وانحراف معياري(0.81)، وقد احتلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على "تتميز الأهداف باستخدام الكلمات المفهومة والجمل الواضحة "، المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري(0.90)، بينما احتلت الفقرة رقم (6) والتي تنص على "تُذكر الجامعة بأهدافها دائما وبشكل لافت" المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري(0.96).

ثانياً : قابلية القياس:

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد قابلية القياس كبُعد من أبعاد تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
7	تتسم أهداف الجامعة بالواقعية	3.79	1.05	1	مرتفع
8	تراعي الجامعة في أهدافها سهولة التطبيق	3.64	0.92	2	متوسط
9	يراعى عند تحديد الأهداف أن ترتبط بمعايير الأداء الكمية	3.62	0.84	3	متوسط
10	يراعى عند تحديد الأهداف أن ترتبط بمعايير الأداء النوعية	3.50	0.89	5	متوسط
11	تسعى الجامعة أن تحقق أهدافها ضمن إطار زمني محدد	3.60	0.94	4	متوسط
	المتوسط الكلي	3.63	0.74	–	متوسط

يلاحظ من الجدول(6) أن المتوسط الكلي لمستوى قابلية القياس لدى جامعات إقليم الجنوب جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ(3.63) وانحراف معياري(0.74)، وقد احتلت الفقرة رقم (7) والتي تنص على " تتسم أهداف الجامعة بالواقعية"، قد احتلت المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري(1.05)، بينما احتلت الفقرة (10) والتي تنص على " يراعى عند تحديد الأهداف أن ترتبط بمعايير الأداء النوعية." المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري(0.89).

ثالثاً : الارتباط بالمنظمة:

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد الارتباط بالمنظمة كبُعد من أبعاد تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
12	تسعى الجامعة عند تحديد أهدافها أن تنسجم مع رسالتها	3.86	0.98	2	مرتفع
13	يراعى عند تحديد الأهداف أن تكون مرتبطة بإمكانات الجامعة المادية والبشرية	3.77	1.00	3	مرتفع
14	تصاغ أهداف الجامعة بشكل موضوعي بعيدا عن المصالح الشخصية	3.59	1.16	4	متوسط
15	تسعى الجامعة عند تحديد أهدافها أن تخدم المصلحة العامة لها	3.89	1.11	1	مرتفع
	المتوسط الكلي	3.78	0.89	-	مرتفع

يلاحظ من الجدول(7) أن المتوسط الكلي لمستوى الارتباط بالمنظمة لدى جامعات إقليم الجنوب جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ(3.78) وانحراف معياري(0.89)، وقد احتلت الفقرة رقم (15) والتي تنص على " تسعى الجامعة عند تحديد أهدافها أن تخدم المصلحة العامة لها "، قد احتلت المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري(1.11)، بينما احتلت الفقرة (14) والتي تنص على " تصاغ أهداف الجامعة بشكل موضوعي بعيدا عن المصالح الشخصية" المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري(1.16).

رابعاُ : المرونـة :

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد المرونـة كبُعد من أبعاد تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
16	تراعـي الجامعـة عنـد تحديـد الأهـداف أن تكـون قابلـة للتعديل أو التغيير	3.60	0.99	3	متوسط
17	تتسم الأهداف عند تحديدها بقابليتها لمسايرة التطور المستمر	3.81	0.97	1	مرتفع
18	يراعى عند تحديد الأهداف استخدام مكونات وتطبيقات متعددة الأغراض حرصا على مواجهة التحديات التي تواجهها	3.66	0.90	2	متوسط
19	تراعي الجامعة عند تحديد أهدافها أن تكون قابلة لتلبية احتياجات السوق	3.38	1.03	4	متوسط
	المتوسط الكلي	3.61	0.78	–	متوسط

يلاحظ من الجدول(8) أن المتوسط الكلي لمستوى المرونة لدى جامعات إقليم الجنوب جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ(3.61) وانحراف معياري(0.78)، وقد احتلت الفقرة رقم (17) والتي تنص على " تتسم الأهداف عند تحديدها بقابليتها لمسايرة التطور المستمر "، قد احتلت المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري(0.97)، بينما احتلت الفقرة (19) والتي تنص على " تراعي الجامعة عند تحديد أهدافها أن تكون قابلة لتلبية احتياجات السوق" المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري(1.03).

خامساً : المشاركة:

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد المشاركة كبُعد من أبعاد تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
20	تسترشد الجامعة عند تحديد أهدافها بالخبراء المختصين	3.59	1.07	3	متوسط
21	تسعى الجامعة إلى مشاركة جميع الأطراف ذوي الاختصاص في تحديد أهداف الجامعة	3.64	1.05	1	متوسط
22	يشارك مديرو الإدارات المختلفة في تحديد أهداف الجامعة	3.61	1.08	2	متوسط
23	تعمل الجامعة على إشراك المجتمع المحلي في تحديد أهدافها	3.31	1.11	5	متوسط
24	تساهم المجالس المختصة في الجامعة في تحديد الأهداف	3.40	1.00	4	متوسط
	المتوسط الكلي	3.51	0.87	-	متوسط

يلاحظ من الجدول(9) أن المتوسط الكلي لمستوى المشاركة لدى جامعات إقليم الجنوب جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ(3.51) وانحراف معياري(0.87)، وقد احتلت الفقرة رقم (21) والتي تنص على " تسعى الجامعة إلى مشاركة جميع الأطراف ذوي الاختصاص في تحديد أهداف الجامعة"، قد احتلت المرتبة الأولى وبمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري(1.05)، بينما احتلت الفقرة (23) والتي تنص على "تعمل الجامعة على إشراك المجتمع المحلي في تحديد أهدافها." المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري(1.11).

سادساً : مواكبة التطور:

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد مواكبة التطور كبُعد من أبعاد تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
25	تركز الجامعة عند تحديد أهدافها على تشجيع البحث العلمي	3.53	1.04	2	متوسط
26	تركز الجامعة عند تحديد أهدافها على تشجيع الحرية الفكرية	3.25	1.07	5	متوسط
27	تسعى الجامعة عند تحديد أهدافها على تعزيز استخدام أخر ما توصلت إليه التكنولوجيا.	3.34	0.95	4	متوسط
28	تركز الجامعة عند تحديد أهدافها على إدخال أحدث الأساليب في التعليم والتعلم	3.51	0.97	3	متوسط
29	تهتم الجامعة عند تحديد أهدافها بتحقيق الجودة في المجالات كافة	3.69	1.05	1	مرتفع
	المتوسط الكلي	3.46	0.79	–	متوسط

يلاحظ من الجدول(10) أن المتوسط الكلي لمستوى مواكبة التطور لدى جامعات إقليم الجنوب جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ(3.46) وانحراف معياري(0.79)، وقد احتلت الفقرة رقم (29) والتي تنص على " تهتم الجامعة عند تحديد أهدافها بتحقيق الجودة في المجالات كافة"، احتلت المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري(1.05)، بينما احتلت الفقرة (26) والتي تنص على " تركز الجامعة عند تحديد أهدافها على تشجيع الحرية الفكرية" المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري(1.07).

ثانيا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: ما هي تصورات العاملين لمستوى دافعية الإنجاز في جامعات إقليم الجنوب؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين لمستوى دافعية الإنجاز في جامعات إقليم الجنوب.

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
انجاز العمل	3.63	1.12	2	متوسط
استمرارية العمل	3.74	0.99	1	مرتفع
أهمية العمل	3.62	0.91	3	متوسط
حافز التحدي	3.42	0.87	5	متوسط
التعذية الراجعة	3.56	1.04	4	متوسط
الكلـــي	3.59	0.92		متوسط

يتبين من الجدول(11) أن مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب جاء متوسطا بمتوسط حسابي بلغ(3.59) وانحراف معياري (0.92)؛ حيث جاء بعد (استمرارية العمل) في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي بلغ(3.74) وانحراف معياري (0.99) في حين جاء بعد (حافز التحدي) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ(3.42) وانحراف معياري (0.87)، وفيما يلي عرض تفصيلي لمستوى لفقرات كل بعد من أبعاد التطور دافعية الإنجاز وهي كما يلي :

أولاً: انجاز العمل

جدول رقم (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد انجاز العمل كبُعد من أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	أحاسب نفسي على ما أنجزته خلال اليوم	3.60	1.20	4	متوسط
2	أبذل قصارى جهدي أثناء تأدية عملي	3.63	1.23	3	متوسط
3	أنجز أعمالي بسرعة كبيرة	3.65	1.23	2	متوسط
4	أشعر بالضيق عند تأخري عن العمل	3.57	1.13	5	متوسط
5	أتنافس مع زملائي حول العمل المنجز	3.71	1.21	1	مرتفع
	المتوسط الكلي	3.63	1.12		متوسط

يلاحظ من الجدول(12) أن المتوسط العام لمستوى انجاز العمل لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب جاء متوسطا بمتوسط حسابي بلغ(3.63) وانحراف معياري(1.12)، وقد جاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على " أتنافس مع زملائي حول العمل المنجز "، قد احتلت المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري(1.21)، بينما احتلت الفقرة (4) والتي تنص على " أشعر بالضيق عند تأخري عن العمل" المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري(1.13).

ثانياً : استمرارية العمل:

جدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد استمرارية العمل كبُعد من أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
9	أقوم بعملي بشكل منظم	3.78	1.12	2	مرتفع
7	أستغل وقت فراغي في إنجاز أعمالي	3.57	1.08	6	متوسط
8	أتابع أية تطورات ومستجدات في مجال عملي	3.74	1.01	4	مرتفع
9	أبذل قصارى جهدي من أجل أن أنجح في عملي	3.82	1.10	1	مرتفع
10	أعمل بروح الفريق الواحد	3.76	1.08	3	مرتفع
11	أحب مصاحبة الزملاء الذين يتقنون أعمالهم	3.74	1.12	5	مرتفع
	المتوسط الكلي	3.74	0.99	-	مرتفع

يلاحظ من الجدول(13) أن المتوسط العام لمستوى استمرارية العمل لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب جاء مرتفعا بمتوسط حسابي بلغ(3.74) وانحراف معياري(0.99)، وقد جاءت الفقرة رقم (9) والتي تنص على " أبذل قصارى جهدي من أجل أن أنجح في عملي"، بالمرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري(1.10)، بينما احتلت الفقرة (7) والتي تنص على " أستغل وقت فراغي في إنجاز أعمالي." المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري(1.08).

ثالثاً : أهمية العمل:

جدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد أهمية العمل كبُعد من أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
12	أحترم الموظفين الذين يحققون نجاحا في أعمالهم	3.52	0.98	5	متوسط
13	أشعر بالمسؤولية الكبيرة تجاه ما أقوم به من عمل	3.70	1.03	1	مرتفع
14	أشعر بأن عملي في الجامعة يحقق لي طموحاتي	3.64	1.03	2	متوسط
15	أشعر أن وجودي في العمل يجعلني ألعب دورا إيجابيا في المستقبل	3.59	1.01	4	متوسط
16	أعتز بعملي داخل الجامعة	3.64	1.04	3	متوسط
	المتوسط الكلي	3.62	0.91	–	متوسط

يلاحظ من الجدول(14) أن المتوسط العام لمستوى أهمية العمل لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب جاء متوسطا بمتوسط حسابي بلغ(3.62) وانحراف معياري(0.91)، وقد جاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على " أشعر بالمسؤولية الكبيرة تجاه ما أقوم به من عمل "، في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري(1.03)، بينما احتلت الفقرة (12) والتي تنص على " أحترم الموظفين الذين يحققون نجاحا في أعمالهم" المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري(0.98).

رابعاً : حافز التحدي:

جدول رقم (15)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد حافز التحدي كبُعد من أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
17	أعتقد أن نجاحي في حياتي متوقف على نجاحي في العمل	3.43	1.00	2	متوسط
18	يشجعني النجاح في عمل ما على محاولة القيام بعمل أكثر صعوبة	3.41	0.95	4	متوسط
19	أعمل بغاية الجد لأني أخاف من الفشل	3.37	1.03	5	متوسط
20	أشعر أني أكثر قدرة من الآخرين على النجاح فيما يسند إلي من أعمال	3.45	0.95	1	متوسط
21	أرفض الاستسلام مهما كان العمل صعبا	3.42	0.92	3	متوسط
	المتوسط الكلي	3.42	0.87	–	متوسط

يلاحظ من الجدول(15) أن المتوسط العام لمستوى حافز التحدي لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب جاء متوسطا بمتوسط حسابي بلغ(3.42) وانحراف معياري(0.87)، وقد جاءت الفقرة رقم (20) والتي تنص على " أشعر أني أكثر قدرة من الآخرين على النجاح فيما يسند إلى من أعمال"، في المرتبة الأولى وبمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري(0.95)، بينما احتلت الفقرة (19) والتي تنص على " أعمل بغاية الجد لأني أخاف من الفشل" المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري(1.03).

خامساً : التغذية الراجعة:

جدول رقم (16)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد التغذية الراجعة كبُعد من أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
22	أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعترضني	3.60	1.12	1	متوسط
23	أسعى إلى تحسين وتجديد معلوماتي المهنية	3.57	1.10	2	متوسط
24	يزعجني أن أحصل على درجة تقييم منخفضة	3.54	1.16	4	متوسط
25	أستعين بأصحاب الخبرة في حل بعض المشاكل التي أواجهها في عملي	3.56	1.11	3	متوسط
26	أحترم المسؤول الذي يناقشني فيما أنجزت من عمل	3.51	1.13	5	متوسط
	المتوسط الكلي	3.56	1.04	-	متوسط

يلاحظ من الجدول(16) أن المتوسط العام لمستوى التغذية الراجعة لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب جاء متوسطا بمتوسط حسابي بلغ(3.56) وانحراف معياري(1.04)، وقد جاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على " أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعترضني"، قد احتلت المرتبة الأولى وبمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري(1.12)، بينما احتلت الفقرة (26) والتي تنص على " أحترم المسؤول الذي يناقشني فيما أنجزت من عمل" المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري(1.13).

2.1.4 اختبار الفرضيات :

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، قام الباحث بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، وذلك على النحو التالي: تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factory)(VIF) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين(VIF) للقيمة(10) وقيمة اختبار التباين المسموح(Tolerance) أكبر من(0.05) وتم أيضاً التأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي(Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء(Skewness) مراعين أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن(1). والجدول (17) يبين نتائج هذه الاختبارات.

الجدول(17)

اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

الأبعاد المستقلة	VIF	Tolerance	sqewness
الوضوح	1.989	0.503	−.351
قابلية القياس	2.083	0.480	−.806
الارتباط بالمنظمة	2.123	0.471	−.511
المرونة	1.584	0.631	−440
المشاركة	1.135	0.578	−.624
مواكبة التطور	1.790	0.559	−.194

نلاحظ من الجدول(18) أن قيم اختبار معامل تضخم التباين(VIF) لتحديد الأهداف تقل عن(10) وأن قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) تراوحت بين(0.671− 0.988)، وهي أكبر من(0.05) ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة(Multicollinearity)، وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء(Skewness)، حيث كانت القيم أقل من (1).

جدول (18)

نتائج تحليل التباين للانحدار(Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة.

أبعاد المتغير التابع	درجات الحرية	معامل التحديد R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
انجاز العمل	(6، 573)	0.510	*99.364	0.000
استمرارية العمل	(6، 573)	0.427	*71.118	0.000
أهمية العمل	(6، 573)	0.496	*93.884	0.000
حافز التحدي	(6، 573)	0.460	*81.362	0.000
التغذية الراجعة	(6، 573)	0.500	*95.661	0.000
الكلي	(6، 573)	0.547	*115.193	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يوضح الجدول (18) صلاحية نموذج اختبار فرضيات الدراسة، ونظراً لارتفاع قيمة (F) المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ودرجات حرية(6، 573)، وبناء على ذلك نستطيع اختبار فرضيات الدراسة على النحو التالي:

أولا: اختبار الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى الدلالة($\alpha \geq 0.05$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة) على دافعية الإنجاز بأبعادها(انجاز العمل، استمرارية العمل، أهمية العمل، حافز التحدي، التغذية الراجعة) لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب(جامعة مؤتة، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية). ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد والجدول(19) يبين نتائج التحليل:

جدول رقم (19)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر تحديد الأهداف بأبعاده على دافعية الإنجاز بأبعادها في جامعات إقليم الجنوب

الأبعاد المستقلة	معامل التحديد R^2	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمةt المحسوبة	مستوى دلالة t
الوضوح	0.547	0.109	0.055	.096	1.986	0.047
قابلية القياس		0.482	0.064	.389	7.591	0.000
الارتباط بالمنظمة		0.059	0.046	.057	1.278	0.202
المرونة		0.063	0.056	.054	1.133	0.258
المشاركة		0.108	0.050	.102	2.142	0.033
مواكبة التطور		0.165	0.057	.141	2.895	0.004

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (19)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن الأبعاد الأربعة (الوضوح، قابلية القياس، المشاركة، مواكبة التطور) كان لها أثر على دافعية الإنجاز، بدلالة معاملات(Beta) لهذه الأبعاد كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم(t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة والبالغة (1.986، 7.591، 2.142، 2.895) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$). وقد فسرت مجتمعة ما مقداره (54.7%) من التباين الكلي في دافعية الإنجاز.

وتم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، والجدول (20) يبين ذلك:

جدول (20)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بمستوى بدافعية الإنجاز من خلال أبعاد تحديد الأهداف

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد	b	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
قابلية القياس	0.491	0.524	8.886	0.000
مواكبة التطور	0.039	0.195	3.570	0.000
المشاركة	0.010	0.136	2.841	0.005
الوضوح	0.004	0.124	2.309	0.021

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (20) والذي يبين ترتيب دخول الأبعاد المستقلة في معادلة الانحدار، فإن بعد قابلية القياس قد دخل أولا وفسر منفرداً ما مقداره(49.1%) من التباين الكلي في دافعية الإنجاز، ودخل ثانيا بعد(مواكبة التطور) حيث فسر مع بعد (قابلية القياس) ما نسبته (53%) من التباين الكلي في دافعية الإنجاز، أي أن متغير (مواكبة التطور) قد فسر لوحده (3.9%)، ودخل ثالثاً بعد المشاركة حيث فسر مع بعدي (قابلية القياس، ومواكبة التطور) ما مقداره(54%) من التباين في المتغير التابع (دافعية الإنجاز) وفسر بعد (المشاركة) لوحده ما مقداره (1%) من التباين في المتغير التابع (دافعية الإنجاز)، وأخيراً دخل بعد (الوضوح) وفسر لوحده ما مقداره(0.4%) من التباين في المتغير التابع (دافعية الإنجاز) بينما فسر مع الأبعاد الثلاثة السابقة (54.4%)، وقد خرج بعدي (الارتباط بالمنظمة ، والمرونة) من معادلة الانحدار.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى الدلالة(α ≥ 0.05) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على (انجاز العمل) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب.

لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد والجدول(21) يبين نتائج التحليل:

جدول رقم (21)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر تحديد الأهداف بأبعاده على انجاز العمل

الأبعاد المستقلة	معامل التحديد R^2	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمةt المحسوبة	مستوى دلالة t
الوضوح	0.510	0.052	0.069	0.038	0.752	.452
قابلية القياس		0.511	0.080	0.338	6.345	.000
الارتباط بالمنظمة		0.170	0.058	0.135	2.914	.004
المرونة		0.066	0.070	0.046	0.929	.353
المشاركة		0.207	0.064	0.160	3.251	.001
مواكبة التطور		0.143	0.072	0.100	1.981	.048

* ذات دلالة إحصائية على مستوى(α≤0.05)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (21)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن الأبعاد الأربعة (الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) كان لها أثر على دافعية الإنجاز، بدلالة معاملات(Beta) لهذه الأبعاد كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم(t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (α≤0.05)، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة والبالغة (6.345، 2.914، 3.251، 1.981) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة (0.05≥α). وقد فسرت مجتمعة ما مقداره (51%) من التباين الكلي في دافعية الإنجاز.

وتم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي،

والجدول (22) يبين ذلك:

جدول (22)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بمستوى انجاز العمل من خلال أبعاد تحديد الأهداف

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد	b	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
قابلية القياس	0.440	0.564	8.324	0.000
المشاركة	0.053	0.234	3.858	0.000
الارتباط بالمنظمة	0.011	0.178	3.058	0.002
مواكبة التطور	0.004	0.163	2.329	0.020

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (22) والذي يبين خروج بعدين(الوضوح ، والمرونة)، وترتيب دخول الأبعاد المستقلة في معادلة الانحدار فإن بعد قابلية القياس قد دخل أولا وفسر منفرداً ما مقداره(44%) من التباين الكلي في انجاز العمل ، ودخل ثانيا بعد(المشاركة) حيث فسر مع بعد (قابلية القياس) ما نسبته (49.3%) من التباين الكلي في دافعية الإنجاز ، أي أن متغير (المشاركة) قد فسر لوحده (5.3%)، ودخل ثالثاً بعد الارتباط بالمنظمة حيث فسر مع بعدي (قابلية القياس ، المشاركة) ما مقداره(50.4%) من التباين في المتغير التابع (انجاز العمل) وفسر بعد (الارتباط بالمنظمة) لوحده ما مقداره (1.1%) من التباين في المتغير التابع (انجاز العمل)، وأخيراً دخل بعد (مواكبة التطور) وفسر لوحده ما مقداره(0.4%) من التباين في المتغير التابع (انجاز العمل) بينما فسر مع الأبعاد الثلاثة السابقة (50.8%)، وقد خرج بعدي (الوضوح ، والمرونة) من معادلة الانحدار.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى الدلالة($\alpha \geq 0.05$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على (استمرارية العمل) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب. لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد والجدول(23) يبين نتائج التحليل:

جدول رقم (23)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر تحديد الأهداف بأبعاده على استمرارية العمل

الأبعاد المستقلة	معامل التحديد R^2	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمةt المحسوبة	مستوى دلالة t
الوضوح	0.427	0.034	0.066	0.028	0.518	0.604
قابلية القياس		0.502	0.077	0.376	6.522	0.000
الارتباط بالمنظمة		0.020	0.056	0.018	0.362	0.718
المرونة		0.098	0.067	0.077	1.457	0.146
المشاركة		0.104	0.061	0.091	1.698	0.090
مواكبة التطور		0.182	0.069	0.145	2.639	0.009

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (23)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن بعدي (قابلية القياس، مواكبة التطور) كان لهما أثر على استمرارية العمل ، بدلالة معاملات(Beta) لهذين البعدين كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم(t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة والبالغة (6.522، 2.639) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$). وقد فسرت مجتمعة ما مقداره (42.7%) من التباين الكلي في استمرارية العمل.

وتم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجيStepwise Multiple Regression

لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، والجدول (24) يبين ذلك:

جدول (24)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بمستوى استمرارية العمل من خلال أبعاد تحديد الأهداف

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد	b	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
قابلية القياس	0.385	0.606	10.471	0.000
مواكبة التطور	0.034	0.309	5.652	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (24) والذي يبين خروج (5) أبعاد وترتيب دخول الأبعاد المستقلة في معادلة الانحدار، فإن بعد قابلية القياس قد دخل أولا وفسر منفرداً ما مقداره(38.5%) من التباين الكلي في استمرارية العمل ، ثم دخل ثانيا بعد(مواكبة التطور) حيث فسر مع بعد (قابلية القياس) ما نسبته (41.8%) من التباين الكلي في استمرارية العمل، أي أن بعد (مواكبة التطور) قد فسر لوحده (3.4%)، من التباين في المتغير التابع (استمرارية العمل)، وقد خرجت الأبعاد (الوضوح، الارتباط بالمنظمة، المشاركة، المرونة) من معادلة الانحدار.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على (أهمية العمل) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب

لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد والجدول(25) يبين نتائج التحليل:

جدول رقم (25)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر تحديد الأهداف بأبعاده على أهمية العمل

الأبعاد المستقلة	معامل التحديد R^2	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمةt المحسوبة	مستوى دلالة t
الوضوح	0.496	0.153	0.057	0.137	2.692	0.007
قابلية القياس		0.511	0.066	0.418	7.735	0.000
الارتباط بالمنظمة		0.007	0.048	0.007	0.141	0.888
المرونة		0.000	0.058	0.000	0.011	0.992
المشاركة		0.050	0.052	0.048	0.958	0.339
مواكبة التطور		0.212	0.059	0.184	3.581	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (25)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن الأبعاد الثلاثة (الوضوح، قابلية القياس، مواكبة التطور) كان لها أثر على أهمية العمل، بدلالة معاملات(Beta) لهذه الأبعاد كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم(t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة والبالغة (2.692، 7.735، 3.581) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وقد فسرت مجتمعة ما مقداره (49.6%) من التباين الكلي في أهمية العمل. وهذا يدل على رفض الفرضية التي تنص لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى الدلالة($\alpha \geq 0.05$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على (أهمية العمل) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب.

وتم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجيStepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، والجدول (26) يبين ذلك:

جدول (26)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بمستوى أهمية العمل من خلال أبعاد تحديد الأهداف

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد	b	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
قابلية القياس	0.455	0.367	8.657	0.000
مواكبة التطور	0.032	0.277	6.858	0.000
الوضوح	0.008	0.211	6.149	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (26) والذي يبين خروج (3) أبعاد، وترتيب دخول الأبعاد المستقلة في معادلة الانحدار، فإن بعد قابلية القياس قد دخل أولا وفسر منفرداً ما مقداره(45.5%) من التباين الكلي في أهمية العمل ، ودخل ثانيا بعد(مواكبة التطور) حيث فسر مع بعد (قابلية القياس) ما نسبته (48.7%) من التباين الكلي في أهمية العمل ، أي أن بعد (مواكبة التطور) قد فسر لوحده (3.2%)، وأخيرا دخل بعد الوضوح حيث فسر مع بعدي (قابلية القياس، مواكبة التطور) ما مقداره(49.5%) من التباين في المتغير التابع (أهمية العمل) وفسر بعد (الوضوح) لوحده ما مقداره (0.8%) من التباين في المتغير التابع (أهمية العمل)، وقد خرجت الأبعاد (الارتباط بالمنظمة، المشاركة، المرونة) من معادلة الانحدار.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على (حافز التحدي) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب.

لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد والجدول(27) يبين نتائج التحليل:

جدول رقم (27)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر تحديد الأهداف بأبعاده على حافز التحدي

الأبعاد المستقلة	معامل التحديد R^2	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الوضوح	0.460	0.158	0.057	0.147	2.790	0.005
قابلية القياس		0.415	0.066	0.353	6.301	0.000
الارتباط بالمنظمة		0.029	0.048	0.030	0.610	0.542
المرونة		0.012	0.058	0.010	0.200	0.842
المشاركة		0.120	0.052	0.119	2.295	0.022
مواكبة التطور		0.119	0.059	0.108	2.022	0.044

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (27)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن الأبعاد الأربعة (الوضوح، قابلية القياس، المشاركة، مواكبة التطور) كان لها أثر على حافز التحدي، بدلالة معاملات(Beta) لهذه الأبعاد كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم(t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة والبالغة (2.790، 6.301، 2.295، 2.022) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$). وقد فسرت مجتمعة ما مقداره (46%) من التباين الكلي في حافز التحدي.

وتم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجيStepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، والجدول (28) يبين ذلك:

جدول (28)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ

بمستوى حافز التحدي العمل من خلال أبعاد تحديد الأهداف

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد	b	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
قابلية القياس	0.412	0.430	7.052	0.000
المشاركة	0.033	0.129	2.617	0.009
الوضوح	0.010	0.163	2.923	0.004
مواكبة التطور	0.005	0.129	2.297	0.022

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (28) والذي يبين ترتيب دخول الأبعاد المستقلة في معادلة الانحدار، فإن بعد قابلية القياس قد دخل أولا وفسر منفرداً ما مقداره(41.2%) من التباين الكلي في حافز التحدي ، ودخل ثانيا بعد(المشاركة) حيث فسر مع بعد (قابلية القياس) ما نسبته (44.5%) من التباين الكلي في حافز التحدي ، أي أن بعد (المشاركة) قد فسر لوحده (3.3%)، ودخل ثالثاً بعد الوضوح حيث فسر مع بعدي (قابلية القياس، المشاركة) ما مقداره(45.5%) من التباين في المتغير التابع (حافز التحدي) وفسر بعد (الوضوح) لوحده ما مقداره (1%) من التباين في المتغير التابع (حافز التحدي)، وأخيرا دخل بعد مواكبة التطور حيث فسر مع الأبعاد الثلاثة السابقة ما مقداره(46%) من التباين في المتغير التابع (حافز التحدي) وفسر بعد (مواكبة التطور) لوحده ما مقداره (0.5%) من التباين في المتغير التابع (حافز التحدي)، وقد خرج بعدي (الارتباط بالمنظمة، والمرونة) من معادلة الانحدار.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى الدلالة($\alpha \geq 0.05$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على (التغذية الراجعة) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب.

لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد والجدول(29) يبين نتائج التحليل:

جدول رقم (29)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر تحديد الأهداف بأبعاده على التغذية الراجعة

الأبعاد المستقلة	معامل التحديد R^2	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمةt المحسوبة	مستوى دلالة t
الوضوح	0.460	0.145	0.065	0.114	2.247	0.025
قابلية القياس		0.472	0.075	0.338	6.284	0.000
الارتباط بالمنظمة		0.082	0.055	0.070	1.497	0.135
المرونة		0.140	0.066	0.106	2.135	0.033
المشاركة		0.058	0.060	0.049	0.979	0.328
مواكبة التطور		0.168	0.067	0.128	2.492	0.013

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (29)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن الأبعاد الأربعة (الوضوح، قابلية القياس، المرونة، مواكبة التطور) كان لها أثر على التغذية الراجعة، بدلالة معاملات(Beta) لهذه الأبعاد كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم(t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة والبالغة (2.247، 6.284، 2.135، 2.492) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$). وقد فسرت مجتمعة ما مقداره (46%) من التباين الكلي في التغذية الراجعة. مما يعني رفض الفرضية التي تنص: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين عند مستوى الدلالة($\alpha \geq 0.05$) لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة، المشاركة، مواكبة التطور) على (التغذية الراجعة) كأحد أبعاد دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب

وتم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، والجدول (30) يبين ذلك:

جدول (30)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بمستوى التغذية الراجعة العمل من خلال أبعاد تحديد الأهداف

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد	b	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
قابلية القياس	0.446	0.503	6.956	0.000
مواكبة التطور	0.035	0.224	3.726	0.000
الوضوح	0.010	0.170	2.680	0.008
المرونة	0.003	0.167	2.618	0.009

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (30) والذي يبين خروج وترتيب دخول الأبعاد المستقلة في معادلة الانحدار، فإن بعد قابلية القياس قد دخل أولا وفسر منفرداً ما مقداره(44.6%) من التباين الكلي في التغذية الراجعة ، ودخل ثانيا بعد(مواكبة التطور) حيث فسر مع بعد (قابلية القياس) ما نسبته (48.1%) من التباين الكلي في التغذية الراجعة ، أي أن بعد (مواكبة التطور) قد فسر لوحده (3.5%)، ودخل ثالثاً بعد الوضوح حيث فسر مع بعدي (قابلية القياس، مواكبة التطور) ما مقداره(49.1%) من التباين في المتغير التابع (التغذية الراجعة) وفسر بعد (الوضوح) لوحده ما مقداره (1%) من التباين في المتغير التابع (التغذية الراجعة)، وأخيرا دخل بعد المرونة حيث فسر مع الأبعاد الثلاثة السابقة ما مقداره(49.7%) من التباين في المتغير التابع (التغذية الراجعة) وفسر بعد (المرونة) لوحده ما مقداره (0.3%) من التباين في المتغير التابع (التغذية الراجعة)، وقد خرج بعدي (الارتباط بالمنظمة، المشاركة) من معادلة الانحدار.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≤0.05) لتصورات العاملين نحو تحديد الأهداف تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية(الجنس، الخبرة، المؤهل، المركز الوظيفي).

لاختبار هذه الفرضية تم اختبار كل متغير على حده، وذلك على النحو الآتي:

1. الجنس

تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) كما في الجدول(31):

جدول(31)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) لدلالة الفروق في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب تبعاً للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة(ت)	الدلالة
ذكور	364	3.6156	.69523	578	-.718	.473
إناث	216	3.6588	.71071			

يتبين من الجدول(31) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≤0.05) في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب تعزى للجنس.

2. الخبرة

لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما في الجدول(32):

جدول(32)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب تبعاً لعدد سنوات الخبرة.

الخبرة	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	الدلالة
5سنوات فاقل	3.19	153	0.75	بين المجموعات	42.014	3	14.005		
6-10سنوات	3.82	194	0.50	الخطأ	242.291	576	.421	33.294	.000
11-15سنة	3.85	109	0.67	الكلي	284.305	579			
16سنة فأكثر	3.69	124	0.68						

يتبين من الجدول(32) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة (ف)= (33.294)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية والجدول(33) يبين ذلك:

جدول(33)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية لاتجاه الفروق في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب تبعاً لسنوات الخبرة

الخبرة (س)	الخبرة (ص)	فروق المتوسطات	الدلالة
5سنوات فأقل	6-10سنوات	-.62754*	0.000
	11-15سنة	-.65862*	0.000
	16سنة فأكثر	-.49394*	0.000
6-10سنوات	11-15سنة	-.03108	0.984
	16سنة فأكثر	.13360	0.361
11-15سنة	16سنة فأكثر	.16468	0.292

يتبين من الجدول(33) أن الفروق في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب بين ذوي الخبرة (5سنوات فأقل) من ناحية وبقية السنوات من ناحية أخرى، ولصالح ذوي الخبرة الأعلى.

3. المؤهل العلمي

لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما في الجدول(34):

جدول(34)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب تبعاً للمؤهل

المؤهل	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	الدلالة
دبلوم	3.34	155	0.80	بين المجموعات	22.877	2	11.438	25.246	0.000
بكالوريوس	3.67	326	0.59	الخطأ	261.429	577	.453		
دراسات عليا	3.94	99	0.70	الكلي	284.305	579			

يتبين من الجدول(34) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب تعزى للمؤهل العلمي، حيث كانت قيمة (ف)= (25.246)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية والجدول(35) يبين ذلك:

جدول(35)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية لاتجاه الفروق في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب تبعاً للمؤهل

المؤهل (س)	المؤهل (ص)	فروق المتوسطات	الدلالة
دبلوم	بكالوريوس	-.32824*	0.000
	دراسات عليا	-.59767*	0.000
بكالوريوس	دراسات عليا	-.26944*	0.002

يتبين من الجدول(35) أن الفروق في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب بين ذوي المؤهل (دبلوم) من ناحية وذوي المؤهل(بكالوريوس) و(دراسات عليا) من ناحية أخرى، وكذلك بين المؤهل (بكالوريوس) وذوي المؤهل (دراسات عليا) ولصالح ذوي المؤهل العلمي الأعلى.

4. المركز الوظيفي

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما في الجدول(36):

جدول(36)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب تبعاً للمركز الوظيفي

المركز الوظيفي	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	الدلالة
مدير	3.84	59	0.682	بين المجموعات	4.454	2	2.227	4.592	0.011
رئيس قسم	3.71	103	0.826	الخطأ	279.851	577	.485		
موظف	3.58	418	0.662	الكلي	284.305	579			

يتبين من الجدول(36) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب تعزى للمركز الوظيفي، حيث كانت قيمة (ف)= (4.592)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية والجدول(37) يبين ذلك:

جدول(37)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية لاتجاه الفروق في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب تبعاً للمركز الوظيفي

المركز (س)	المركز (ص)	فروق المتوسطات	الدلالة
مدير	رئيس قسم	.13344	0.503
	موظف	.26493*	0.024
رئيس قسم	موظف	.13148	0.230

يتبين من الجدول(37) أن الفروق في تصورات العاملين نحو تحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب بين ذوي المركز الوظيفي (مدير) وذوي المركز الوظيفي (موظف) ولصالح ذوي المركز الوظيفي الأعلى (مدير).

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات العاملين نحو دافعية الإنجاز تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية(الجنس، الخبرة، المؤهل، المركز الوظيفي).

لاختبار هذه الفرضية تم اختبار كل متغير على حده وذلك على النحو الآتي:

1. الجنس

تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) كما في الجدول(38):

جدول(38)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) لدلالة الفروق في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة(ت)	الدلالة
ذكور	364	3.53	0.93	578	−2.085	0.038
إناث	216	3.69	0.89			

يتبين من الجدول(38) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تعزى للجنس ولصالح الإناث.

2. الخبرة

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما في الجدول(39):

جدول(39)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تبعاً للخبرة.

الخبرة	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	الدلالة
5سنوات فاقل	3.24	153	.85	بين المجموعات	30.892	3	10.297		
6-10سنوات	3.80	194	.87	الخطأ	462.939	576	.804	12.812	.000
11-15سنة	3.78	109	.95	الكلي	493.831	579			
16سنة فأكثر	3.53	124	.92						

يتبين من الجدول(39) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تعزى لمتغير الخبرة، حيث كانت قيمة (ف)= (12.812)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية والجدول(40) يبين ذلك:

جدول(40)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية لاتجاه الفروق في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تبعاً للخبرة

الخبرة (س)	الخبرة (ص)	فروق المتوسطات	الدلالة
5سنوات فأقل	6-10سنوات	-.55231*	0.000
	11-15سنة	-.53590*	0.000
	16سنة فأكثر	-.29006	0.068
6-10سنوات	11-15سنة	.01641	0.999
	16سنة فأكثر	.26226	0.092
11-15سنة	16سنة فأكثر	.24584	0.226

يتبين من الجدول(40) أن الفروق في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب بين ذوي الخبرة (5سنوات فأقل) من ناحية وذوي الخبرة (6-10سنوات) و(11-15سنة) من ناحية أخرى، ولصالح ذوي الخبرة الأعلى.

3. المؤهل

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما في الجدول(41):

جدول(41)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تبعاً للمؤهل

المؤهل	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	الدلالة
دبلوم	3.28	155	.92	بين المجموعات	30.738	2	15.369	19.149	0.000
بكالوريوس	3.62	326	.86	الخطأ	463.093	577	.803		
دراسات عليا	3.99	99	.95	الكلي	493.831	579			

يتبين من الجدول(41) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تعزى للمؤهل العلمي، حيث كانت قيمة (ف)= (19.149)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية والجدول(42) يبين ذلك:

جدول(42)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية لاتجاه الفروق في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تبعاً للمؤهل

المؤهل (س)	المؤهل (ص)	فروق المتوسطات	الدلالة
دبلوم	بكالوريوس	-.33726*	0.001
	دراسات عليا	-.70696*	0.000
بكالوريوس	دراسات عليا	-.36970*	0.002

يتبين من الجدول(42) أن الفروق في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب بين ذوي المؤهل (دبلوم) من ناحية وذوي المؤهل(بكالوريوس) و(دراسات عليا) من ناحية أخرى، وكذلك بين المؤهل (بكالوريوس) وذوي المؤهل (دراسات عليا) ولصالح ذوي المؤهل العلمي الأعلى.

4. المركز الوظيفي

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما في الجدول(43):

جدول(43)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تبعاً للمركز الوظيفي

المركز الوظيفي	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	الدلالة
مدير	3.69	59	0.962	بين المجموعات	3.386	2	1.693	1.992	0.137
رئيس قسم	3.72	103	1.075	الخطأ	490.445	577	0.850		
موظف	3.54	418	0.874	الكلي	493.831	579			

يتبين من الجدول(43) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تعزى للمركز الوظيفي، حيث كانت قيمة (ف)= (1.992).

2.4 مناقشة النتائج

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول أن مستوى تحديد الأهداف لدى جامعات إقليم الجنوب جاء بدرجة متوسطة. وهذا يعني أن جامعات إقليم الجنوب تراعي تحديد الأهداف وبدرجة متوسطة ومقبولة لكنها بحاجة للمزيد من الاهتمام في تحديد الأهداف كي تصل إلى الدرجة المرتفعة، وقد كان اهتمام جامعات إقليم الجنوب مركزا على بعدي الوضوح، وبعد الارتباط بالمنظمة حيث كان مستواهما مرتفعا، وقد احتل بعد الوضوح المرتبة الأولى تلاه بعد الارتباط بالمنظمة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (صالح والمبيضين، 2011) والتي أظهرت أن الوسط الحسابي المرجح لمجالات تجسيد الأهداف الإستراتيجية مجتمعة جاء بدرجة متوسطة. وقد اختلفت مع نتائج دراسة (الغالبي والزيادي، 2002) التي أظهرت عدم إلمام المستويات الإدارية العليا في المنشأة بأساليب وطرق الإدارة الحديثة وخاصة فيما يتعلق بإستراتيجية المنشأة وتقسيمات أهدافها وأن التركيز كان على أهداف العمل والمهمات الروتينية. واختلفت كذلك مع نتائج دراسة (الصياح، 2000) التي أشارت إلى أن هناك ضعف في تنفيذ

المديرين لمفهوم الإدارة بالقوة في تحديد الأهداف الإستراتيجية لمنظماتهم. وقد يعود هذا الاختلاف إلى الاختلاف بين بيئتي الدراستين والدراسة الحالية، ومجتمع الدراسة حيث أن تصورات المستويات الإدارة العليا قد تختلف مع تصورات المستويات الأخرى.

وقد جاء بعد (الوضوح) في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع وقد يعود السبب في ذلك إلى وضوح الرؤية المستقبلية لدى محددي أهداف الجامعة، فعندما تكون الرؤية واضحة فإن صياغة الهدف تأتي واضحة اللغة والمعالم. ووجود مختصين في صياغة اللغة المرتبطة بالأهداف. إضافة إلى أهمية الصياغة المحددة للأهداف في إيصالها إلى كافة العاملين في الجامعات كي تجد تطبيقا فعليا وتحقيقا لتلك الأهداف، فالغموض في إبراز الأهداف يمنع وصولها إلى العاملين وهم المنفذين لتلك الأهداف، فيصبح الهدف مهددا في الفشل. وبالتالي تضيع الجهود المبذولة وتتعطل القدرات لدى منفذه، ولن يستطيع تحقيقه، فضل أن يكون هذا المحدد بشكل واضح ودقيق أن يكون مكتوبا ، لأن الكتابة تضفي الرسمية على الهدف ، وتعطي الشخص انطباعا بضرورة الالتزام ، كما أنه يمكن الرجوع إلى الهدف المكتوب في حال الشعور بالتشتت وضياع التركيز.

في حين جاء بعد (مواكبة التطور) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط. مما يعني أن جامعات إقليم الجنوب ما زالت بحاجة للمزيد من رفع مستوى مواكبة التطور عند تحديد أهدافها، من أجل مواكبة المتغيرات المحيطة، مثل التطور التكنولوجي، والثقافي، والتطور في الأساليب التعليمية وتوظيفها لخدمة المنظمة، والسبب في ذلك يعود إلى تطور العصر الذي نعيش فيه، فهو عصر التطور والتجديد، فالتجديد والتحديث سمة بارزة للجامعات التي تريد أن تواكب هذا التطور. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (محمد، 2013) التي أظهرت أن مستوى تحقيق نظام المعلومات الإدارية لأهداف البنوك التجارية السودانية (الربحية، الحصة السوقية)كان مرتفعا.

كما أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني أن مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب جاء متوسطا؛ وهذا يعني أن دافعية الانجاز لدى العاملين جاءت بدرجة متوسطة، مما يعني أنها بحاجة للمزيد من العمل والمعالجة من أجل تحسين ذلك المستوى ليصل إلى الدرجة المرتفعة. حيث جاء بعد (استمرارية

العمل) في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، فهم يبذلون قصارى جهدهم من أجل أن ينجحوا في العمل، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن نجاحهم في العمل يعني التقدم الوظيفي، والحصول على بعض الحوافز، وتقدير المسؤولين لهم. ومن الملاحظ انخفاض استغلال العاملين لأوقات فراغهم في إنجاز العمل، وقد يعود السبب في ذلك إلى كثرة المشاغل الحياتية التي يتعرض لها العاملين.

في حين جاء بعد (حافز التحدي) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط. فهم يحتاجون للمزيد من الدافعية نحو تقدير قدرتهم وجهدهم في العمل، وقد يعود ذلك إلى ضعف جانب المنافسة، وضعف تقدير المسؤولين للقدرات التي يمتلكها بعض العاملين. ونلحظ ضعف شعور العاملين بالخوف من الفشل، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الجامعات لا تميز بين العاملين الناجحين في أعمالهم، والعاملين الذين يخفقون في العمل.

وأظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الأولى أن هناك أثرا للأبعاد الأربعة (الوضوح، قابلية القياس، المشاركة، مواكبة التطور) على دافعية الإنجاز ككل، كما أظهرت النتائج وجود أثر هام ذو دلالة إحصائية لتصورات العاملين لتحديد الأهداف بأبعاده(الوضوح، قابلية القياس، الارتباط بالمنظمة، المرونة) على (انجاز العمل) واستمرارية العمل (أهمية العمل) و(حافز التحدي) و(التغذية الراجعة). وهذا يعني أن تحديد الأهداف كلما كان واضحا وقابلا للتحقق والقياس، والمشاركة ومواكبة التطور كلما زادت دافعية الإنجاز ككل لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب، ولكن بالنسبة للبعدين المرونة والارتباط بالمنظمة، فلم يظهر لهما أثرا على دافعية الانجاز. وتتفق هذه النتيجة في بعض جوانبها مع نتائج دراسة تيلر وفاسو(Tyler & Vasu, 2005) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائيا بين دافعية الانجاز والقدرة على حل المشكلات. وكذلك مع نتائج دراسة سيري(Siry, 2000) التي أظهرت أن الطلبة ذوي مستوى الطموح العالي للانجاز كان أداؤهم عاليا في حل المشكلات.

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات العاملين نحو تحديد الأهداف تعزى لمتغير الجنس، وهذا يعني أن العاملين جميعهم في جامعات إقليم الجنوب يرون أن هناك أثرا لتحديد الأهداف على دافعية الإنجاز بغض النظر

عن جنس العاملين سواء أكانوا ذكورا أم إناثا، وقد يعود السبب في ذلك إلى أنهم يعملون في نفس الظروف، وتعد رسالة الجامعات ككل واحدة وأهدافها متقاربة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الشوامين، 2011) التي أظهرت عدم وجود فروق بين الجنسين في دافع الانجاز. وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة (شبلي، 2011) التي توصلت إلى عدم وجود فروق على مقياس دافعية الإنجاز تبعًا لمتغير الجنس

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات العاملين نحو تحديد الأهداف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي ولصالح من مركزهم الوظيفي رئيس قسم. وهذا يعني أن أكثر المسميات الوظيفية رؤية لتحديد الأهداف هم رؤساء الأقسام وقد يعود السبب في ذلك إلى أن رئيس القسم هو حلقة الوصل بين المديرين والموظفين، وهو الأكثر رؤية لانجاز العاملين في الجامعات. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات العاملين نحو تحديد الأهداف تعزى لمتغير المؤهل ولصالح من مؤهلهم (دبلوم متوسط فما دون). وهذا يعني أن العاملين ممن هم يحملون مؤهل دبلوم متوسط فما دون هم الأكثر رؤية لتحديد الأهداف، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن هذه الفئة هي الأكثر عملا وهي الأقرب إلى العمل الميداني. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات العاملين نحو تحديد الأهداف تعزى لمتغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الأعلى. وهذا يعني أن العاملين ممن هم ذوي خبرة طويلة هم الأكثر رؤية لتحديد الأهداف في جامعات إقليم الجنوب، وذلك يعود إلى أن العاملين أصحاب الخبرة الطويلة، هم الأكثر تعايشا مع حاجات العاملين، ومعرفة فيما يؤثر على تحديد الأهداف.

وأظهرت النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تعزى للجنس ولصالح الإناث. وهذا يعني أن الإناث أكثر رؤية لدافعية الإنجاز في جامعات إقليم الجنوب، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن العاملات أكثر التزاما في عملهن من العالين ويبحثن أكثر عن التميز في العمل، وأكثر تنافسية فيما بينهن في إظهار قدراتهن على العمل.

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تعزى لمتغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الأعلى، وهذا يعني أن العاملين الذين يمتلكون سنوات طويلة في العمل هم الأكثر رؤية لدافعية الإنجاز وقد يعود السبب في ذلك إلى أن هؤلاء العاملين الأكثر مواكبة للعمل في الجامعات والأكثر اطلاعا على حيثيات العمل ومنجزاته من خلال الخبرات السابقة لديهم.

وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تعزى للمؤهل العلمي ولصالح ذوي المؤهل العلمي الأعلى، وهذا يعني أن العاملين الذين يمتلكون ممن يملكون المؤهلات الأعلى هم الأكثر رؤية لدافعية الإنجاز في جامعات إقليم الجنوب، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن هؤلاء العاملين الأكثر معرفة واطلاعا على أهمية دافعية الانجاز في العمل وتحديد أبعادها.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو دافعية الانجاز في جامعات إقليم الجنوب تعزى للمركز الوظيفي، وهذا يعني أن العاملين في جامعات إقليم الجنوب ينظرون إلى دافعية الإنجاز بنفس الدرجة بغض النظر عن مركزهم الوظيفي سواء أكانوا مديرين أو رؤساء أقسام أو موظفين، وقد السبب في ذلك إلى أنهم جميعا يعملون في نفس الظروف وتؤثر فيهم دافعية الإنجاز بنفس الدراجة.

3.4 التوصيات

بناء على نتائج الدراسة فإن الباحثة توصي بما يلي:

1. أن تراعي جامعات إقليم الجنوب عند تحديد أهدافها أن تكون قابلة للتعديل والتغيير، وتختار أيسر الحلول من البدائل المتاحة.
2. على الجامعات في إقليم الجنوب أن تعمل على زيادة مشاركة أكبر قدر ممكن من الجهات المختصة عند تحديد أهدافها.

3. أن تقوم الجهات الحكومية بدعم جامعات إقليم الجنوب ماديا وإمدادها بالتقنيات المتطورة من أجل زيادة مواكبتها للتطور التكنولوجي والتعليمي الذي يشهده العصر.
4. العمل على زيادة تفعيل التغذية الراجعة للعاملين لدى جامعات إقليم الجنوب عند تحديد أهدافها.
5. الاهتمام بمرونة الأهداف وارتباطها بالمنظمة، وأن تتوافق الأهداف مع قدرات الجامعات المادية والبشرية، وأن تكون قابلة للتطبيق.
6. تعزيز دافعية الإنجاز وتنميتها لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب والاهتمام بتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية.
7. إجراء دراسات أخرى على المتغيرات نفسها في مجتمعات أخرى للتحقق من مدى القدرة على تعميم النتائج على مجتمعات مشابهه، ودراسات أخرى للكشف عن العلاقة بين تحديد الأهداف ومتغيرات أخرى.

قائمة المراجع

أ. المراجع العربية

الأحمد، أمل، (1996)، مركز الضبط وعلاقته بمتغيري الجنس والتخصص العلمي، دراسة ميدانية لدى طلبة جامعة دمشق، **مجلة كلية التربية**، جامعة المنصورة، المجلد(15)، العدد(2)، ص ص156-183

إدريس، ثابت عبدالرحمن؛ والغالبي، طاهر محسن، (2007)، **المنظور الاستراتيجي لبطاقة التقييم المتوازن**، عمان، الأردن، دار وائل للطباعة والنشر.

البرنوطي، سعاد نايف، (2004)، **أساسيات إدارة الأعمال**، القاهرة، الشركة العربية المتحدة.

البشابشة، سامر عبدالمجيد؛ والحراحشة، محمد أحمد، (2011)، أثر أبعاد الدافعية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين في بلديات محافظات جنوب الأردن: دراسة ميدانية، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال**، المجلد(7)، العدد(4)، ص ص 647-680.

أبو بكر، مصطفى، (2005)، **التفكير الاستراتيجي وإعداد الخطة الإستراتيجية**، القاهرة، الدار الجامعية للنشر.

بني يونس، محمد محمود، (2007)، **سيكولوجيا الدافعية والانفعالات**، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

صالح، عادل حرحوش؛ وداغر، منقذ محمد، (2000)، نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، بغداد، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر.

حسين، محمد عودة؛ وحميد، أحمد مجيد، (2009)، أثر الاختيار في الموارد البشرية لتحقيق التخطيط الاستراتيجي: دراسة ميدانية لآراء عينة من مدراء فنادق مدينة النجف الأشرف، **مجلة الإدارة والاقتصاد**، العدد(74)، ص ص126-158

بو حمامة، جيلالي، (2006)، **علم نفس التعلم والتعليم**، الكويت، الجامعة العربية المفتوحة.

الخالدي، أديب محمد، (2008) **سيكولوجية الفروق الفردية والتفوق العقلي**، عمان، الأردن، دار وائل للنشر.

الخضر، عثمان، (2005)، **علم النفس التنظيمي**، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

خليفة، عبداللطيف محمد، (2000)، **الدافعية للانجاز**، القاهرة، دار غريب للنشر والتوزيع.

الخيري، حسن بن حسين، (2008)، **الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الداهري، صالح حسن، (2005)، **مبادئ الصحة النفسية**، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

درة، عبدالباري إبراهيم؛ والصباغ، زهير نعيم، (2008)، **إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين: منحنى تنظيمي**، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

الدهان، أميمة، (2002)، **نظريات منظمات الأعمال**، عمان، الأردن، مطبعة الصفدي.

راتب، أسامة كامل، (2000)، **علم النفس الرياضة والمفاهيم والتطبيقات**، القاهرة، دار الفكر العربي.

الركابي، كاظم نزار، (2004)، **الإدارة الإستراتيجية العولمة والمنافسة**، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

ريجيو، رونالد، (1999)، **المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي**، ترجمة: فارس حلمي، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

زاهي، منصور، (2007)، **الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، الجزائر.

الزغول، رافع، (2006)، أنماط الأهداف عند طلبة جامعة مؤتة وعلاقتها باستراتيجيات الدراسة التي يستخدمونها، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، المجلد(2)، العدد(3)، ص ص115-127

الزلتيني، محمد فتحي، (2008)، **أساليب التنشئة الاجتماعية والأسرية ودوافع الانجاز الدراسية**، طرابلس، إصدار مجلس الثقافة العامة.

الزيات، فتحي مصطفى، (1998)، **دافعية الانجاز والانتماء لدى ذوي الإفراط وذوي التفريط التحصيلي**، منشورات مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

زيديه، منى علي، (2007)، **أثر مصادر قوة الإدارة العليا في تحديد الأهداف الإستراتيجية: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية في قطاع غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

سالم، هبة الله؛ وقمبيل، كبشور؛ والخليفة، عمر، (2012)، علاقة دافعية الانجاز بموضع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بالسودان، **المجلة العربية لتطوير التفوق**، العدد(4). ص ص 81-96.

شبلي، خالد، (2011)، **دافعية الانجاز وعلاقتها بمستوى إتقان المهارات العملية: دراسة ميدانية على عينة من طلاب الثانويات الصناعية في محافظتي دمشق وريف دمشق**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق.

شواشرة، عاطف حسن، (2007)، **فاعلية برنامج في الإرشاد التربوي في استثارة دافعية الانجاز لدى طالب يعاني من تدني الدافعية في التحصيل الدراسي**، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة العربية المفتوحة، عمان، الأردن.

الشوامين، سليمان، (2011)، **العلاقة بين دافعية الانجاز ومركز الضبط وأثرهما على التحصيل لدى طلبة الصف الأول الثانوي في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

الصافي، عبدالله طه، (2001)، **المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الانجاز ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة أبها**، مجلة رسالة الخليج، العدد(79)، ص ص61-90.

صالح، أحمد علي؛ والمبيضين، محمد ديب، (2011)، مستوى ممارسة التمكين الإداري في الشركات الصناعية الكبرى وعلاقته بتجسيد الأهداف الإستراتيجية

لوزارة البيئة الأردنية، **مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية**، العدد(9)، ص ص68-106

الصياح، عبدالستار، (2002)، **الرؤية الفلسفية للأهداف الإستراتيجية: التحديد والنظريات**، ملتقى التسويق في الوطن العربي، الشارقة، 15-16 أكتوبر، 2002.

الصياح، عبدالستار مصطفى، (1999)، تحليل علاقة القوة التنظيمية وأثرها في تحديد الأهداف الإستراتيجية: دراسة اختبارية في صناعة المصارف التجارية الأردنية، **المجلة العربية للإدارة**، المجلد(21)، العدد(2)، ص ص236-268.

عرفات، زيدان خليل، (2000)، **الدافعية للانجاز وتصور مقترح لدور طريقة خدمة الفرد في زيادتها**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، مصر.

العساف، ليلى؛ والسعود راتب، (2007)، العلاقة بين مصادر سلطة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن كما يراها المعلمون ودافعية الانجاز لديهم واختلاف هذه العلاقة باختلاف النوع الاجتماعي والخبرة للمعلمين. **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، المجلد(3)، العدد(1)، ص ص69-87.

أبو علام، رجاء محمود، (2003)، **علم النفس التربوي**، الكويت، دار القلم للنشر والتوزيع.

علاونة، شفيق، (2006)، **الدافعية**، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

العنزي، سعود شايش، (2004)، **الثقة بالنفس ودوافع الانجاز لدى عينة من الطلاب المتفوقين دراسيا والعاديين في المرحلة المتوسطة بمدينة عرعر**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الغالبي، طاهر؛ وإدريس، وائل، (2007)، **الإدارة الإستراتيجية – منظور منهجي متكامل**، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

غباري، ثائر أحمد، (2008)، **الدافعية: النظرية والتطبيق**، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الغامدي، عبدالله محمد، (2000)، **الفروق في مفهوم الذات ودافعية الانجاز لدى عينة من المراهقين المحرومين من الأسرة وغير المحرومين في محافظة جدة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

غباري، ثائر أحمد، (2008)، **الدافعية: النظرية والتطبيق**، عمان الأردن، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

القحطاني، سعد، (1998)، **علاقة دافع الانجاز ببعض سمات الشخصية دراسة على عينة من تلاميذ المرحلة المتوسطة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

قشار، محمد، (2008)، دراسة مدى تأثير الدافع للانجاز لدى إطارات الإدارة العليا في المؤسسة الاقتصادية على اتجاهاتهم النفسية نحو التسيير الاستراتيجي، **مجلة الواحات للبحوث والدراسات**، العدد(3)، ص ص1-38

كوافحة، تيسير، (2004)، **علم النفس التربوي وتطبيقاته في مجال التربية الخاصة**، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

لعويسات، جمال الدين، (2003)، **السلوك التنظيمي والتطور الإداري**، الجزائر، دار هومة.

محمد، أنس ساتي، (2013)، **دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق أهداف البنوك التجارية السودانية**، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة أم درمان، السودان.

مخيمر، سمير كامل؛ والعبسي، سمير إبراهيم، (2014)، أثر التعزيز في تنمية دافعية الانجاز لدى عينة من طلاب الصف العاشر في قواعد اللغة العربية، **مجلة جامعة الأقصى**، المجلد(18)، العدد(2)، ص145-174.

مسغوني، إبراهيم، (2014)، **الأنماط القيادية لمدراء المدارس الابتدائية وأثرها على الدافعية للانجاز لدى المعلمين: دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية لولاية الوادي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.

المصري، سعيد محمد، (2003)، **أساسيات في دراسة الإدارة العامة**، الرياض، دار المريخ.

المغربي، عبدالحميد، (2006)، **الإدارة الأصول العلمية والتوجهات المستقبلية لمدير القرن الحادي والعشرين**، القاهرة، المكتبة العصرية.

ملحم، سامي محمد، (2008)، تأثير خبرات السكن الداخلي على اضطرابات السلوك والتحصيل الدراسي ودافعية الانجاز لدى طالبات كلية التربية بعبري في سلطنة عمان، **مجلة البصائر**، المجلد(12)، العدد(2)، ص ص143-191.

المليجي، حلمي، (2000)، **علم النفس المعاصر**، بيروت، لبنان، دار النهضة العربية.

موسى، رشاد علي، (2004)، **علم النفس الدافعي**، القاهرة، دار النهضة العربية.

ناجي، أشواق عبدالرزاق؛ والسباك، مها فاضل؛ ولفتة، أحمد حمدان، (2010)، دافعية الانجاز لطلبة كلية الزراعة – جامعة بغداد، **مجلة ديالي للعلوم الزراعية**، المجلد(2)، العدد(1)، ص ص 76-87.

نصير، فنوش، (2011)، **دافعية الانجاز وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى التلاميذ الممارسين الرياضي اللاصفي الخارجي**، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.

ب.المراجع الأجنبية

Ansoff, H. I. (1996). "**Corporete strategy**", Newyork. M-Graw-Hill Book co.

Diamantes, T, (2011). What Principals Think Motivates Teacher. **Journal of Instrutional Psychology**, at: www. Find articles/ mimias/ in-1-31/ai- r6143325

Drucker, peter. (2006), **The effective executive**, N, Yharper and row.

Elliot, A.J. (1999). Approach and avoidance and achievement goals. Educational Psychologist، .189-169 ، (3)43

Foye , S.D . 2002. **using item Response Theory methods to Explore the Effects of Item wording on Likert data Dissertations Abstract** , order No .AAC97,2 8195

Haven, M., J. (2003). **Motivational processes and performance: The role of global and Facet personality Traits**. Dissertation abstract international, 63, (8), p.3966.

Hill ,R.B .(2001). Anew Look at Employability Skills : Factor Analysis of the Occupational work Ethic . **Journal of rotational Education** Research , 20 (4) : 59 – 73 .

Hoy, W. K., & Miskel, C. (1991). Education Administration. New York: Random House. http://www.efderghacettepe.edu.tr/html/journalin

Hussey, T. & Smith, P. (2003). The uses of learning outcomes. Teaching in Higher Education, 8 (3)) ،368-357AN 10282854.

Lizzette, L. (2004). **Personality and Motivational Characteristics of the Successful Mentor**. Dissertation abstract international, 6, (5), p. 2677.

Meyer, Y. & Kaplan, A. (2004). **Motivational influences on transfer of problem - solving strategies**. Contemporary Educational psychology, 30, 1-22.

Mohan. V. (2004). **The effect of mandated market risk disclosures on trading volume sensitivity to interest rate ,exchange rate, and commodity-Accounting**, Review-MONDAY,April,1

Petri, H, and Govern, J (2004): Motivation: Theory, Research and Applications. Thomson-Wadsworth, Australia.

Pinder, C. C. (1998). **Work motivation in organizational behavior**. New Jersey: Prentice- Hall

Scholl, R., (2002). **Affective Motivation and Emotional Intelligence. University of Rhode Island. Retrieved from http://www.cba.uri.edu/scholl/Notes/Affective_Motivatio** n.html 05/11).

Selart, A. (2008). Effects of Reward on Self –rogulation, Intrinsic Motivations and creativity. Scandinavian. **Journal of Educational Research**, 52, 5, 439 – 458.

Siry, J. (1990). Level of Aspiration of high and Low Achievers in Problem solving Task. **Journal of Psychological Record**, 40 (2): 197- 205.

Tyler, Doris K., & Vasu, Ellen S (2005): Locus of control, self esteem, achievement motivation, and problem solving ability: Logo writer and simulations in the fifth grade classroom. **Journal of Research on Computing in Education**, vole 28, Issue 1, P 98, 23

Vasquez, N.A. & Buehler. R. (2012): **Seeing Future Success: Does Imagery Perspective Influence. Achievement Motivation**? Personality and Social Psychology Bulletin, N. 33. PP. 130.

Wilson, Richard M. S. & Gilligan, Colin. (2003). **Strategic Marketing Management : planning, implementation& control**, 3th edition, Boston: Butterworth- Heinemann.

الملحق(أ)

أداة الدراسة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانـة

تحية طيبة وبعد......

أخي الموظف / أختي الموظفة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان: " **تحديد الأهداف وأثره على دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعات إقليم الجنوب** "؛ وذلك للحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة. يرجى التكرم بتعبئة الاستبيان المرفق بدقة وموضوعية، علما أن جميع المعلومات الواردة في إجابتك ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتقبلوا فائق والاحترام والتقدير

الباحثـــــــــــــــــــــــة

أولا: البيانات الشخصية

أرجو التكرم بوضع إشارة (√) مقابل للإجابة التي تناسب حالتك:

الجنس : (ذكر) ☐ (أنثى) ☐

المركز الوظيفي: (مدير/نائب مدير) ☐ (رئيس قسم) ☐ (موظف) ☐

المؤهل العلمي: (دبلوم متوسط فما دون) ☐ (بكالوريوس) ☐ (دراسات عليا). ☐

الخبرة : 5سنوات فاقل ☐ 6-10سنوات ☐

11-15سنة ☐ 16سنة فأكثر ☐

القسم الثاني: أمامك مجموعة من الفقرات التي تقيس تحديد الأهداف في الجامعة

الرقم	**الفقرة**	الدرجة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	الوضوح					
1	تحدد الجامعة أهدافها بشكل واضح ودقيق					
2	تتميز الأهداف باستخدام الكلمات المفهومة والجمل الواضحة					
3	تراعي الجامعة في تحديد أهدافها أن تكون واضحة للعاملين فيها لتسهيل عملية متابعة الهدف					
4	تسعى الجامعة إلى وضع معايير واضحة لقياس النتائج المتوقعة من الهدف					
5	تقوم الجامعة بتعريف موظفيها بأهدافها					
6	تُذكر الجامعة بأهدافها دائما وبشكل لافت					
	قابلية القياس					
	تتسم أهداف الجامعة بالواقعية					
	تراعي الجامعة في أهدافها سهولة التطبيق					
	يراعى عند تحديد الأهداف أن ترتبط بمعايير الأداء الكمية					
	يراعى عند تحديد الأهداف أن ترتبط بمعايير الأداء النوعية					
	تسعى الجامعة أن تحقق أهدافها ضمن إطار زمني محدد					
	الارتباط بالمنظمة					
11	تسعى الجامعة عند تحديد أهدافها أن تنسجم مع رسالتها					
12	يراعى عند تحديد الأهداف أن تكون مرتبطة بإمكانات الجامعة المادية والبشرية					
13	تصاغ أهداف الجامعة بشكل موضوعي بعيدا عن المصالح الشخصية					
14	تسعى الجامعة عند تحديد أهدافها أن تخدم المصلحة العامة لها					

					المرونة	
					تراعي الجامعة عند تحديد الأهداف أن تكون قابلة للتعديل أو التغيير	15
					تتسم الأهداف عند تحديدها بقابليتها لمسايرة التطور المستمر	16
					يراعى عند تحديد الأهداف استخدام مكونات وتطبيقات متعددة الأغراض حرصا على مواجهة التحديات التي تواجهها	17
					تراعي الجامعة عند تحديد أهدافها أن تكون قابلة لتلبية احتياجات السوق	18
					المشاركة	
					تسترشد الجامعة عند تحديد أهدافها بالخبراء المختصين	19
					تسعى الجامعة إلى مشاركة جميع الأطراف ذوي الاختصاص في تحديد أهداف الجامعة	20
					يشارك مديرو الإدارات المختلفة في تحديد أهداف الجامعة	21
					تعمل الجامعة على إشراك المجتمع المحلي في تحديد أهدافها	22
					تساهم المجالس المختصة في الجامعة في تحديد الأهداف	23
					مواكبة التطور	
					تركز الجامعة عند تحديد أهدافها على تشجيع البحث العلمي	24
					تركز الجامعة عند تحديد أهدافها على تشجيع الحرية الفكرية	25
					تسعى الجامعة عند تحديد أهدافها على تعزيز استخدام أخر ما توصلت إليه التكنولوجيا.	26
					تركز الجامعة عند تحديد أهدافها على إدخال أحدث الأساليب في التعليم والتعلم	27
					تهتم الجامعة عند تحديد أهدافها بتحقيق الجودة في المجالات كافة	28

القسم الثالث: أمامك مجموعة من الفقرات التي تقيس دافعية الإنجاز لديك

الرقم	الفقرة	الدرجة				
		موافق بشدة	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**	**غير موافق بشدة**
	انجاز العمل					
1	أحاسب نفسي على ما أنجزته خلال اليوم					
2	أبذل قصارى جهدي أثناء تأدية عملي					
3	أنجز أعمالي بسرعة كبيرة					
4	أشعر بالضيق عند تأخري عن العمل					
5	أتنافس مع زملائي حول العمل المنجز					
	استمرارية العمل					
6	أقوم بعملي بشكل منظم					
7	أستغل وقت فراغي في إنجاز أعمالي					
8	أتابع أية تطورات ومستجدات في مجال عملي					
9	أبذل قصارى جهدي من أجل أن أنجح في عملي					
10	أعمل بروح الفريق الواحد					
11	أحب مصاحبة الزملاء الذين يتقنون أعمالهم					
	أهمية العمل					
12	أحترم الموظفين الذين يحققون نجاحا في أعمالهم					
13	أشعر بالمسؤولية الكبيرة تجاه ما أقوم به من عمل					
14	أشعر بأن عملي في الجامعة يحقق لي طموحاتي					
15	أشعر أن وجودي في العمل يجعلني ألعب دورا إيجابيا في المستقبل					
16	أعتز بعملي داخل الجامعة					
	حافز التحدي					
17	أعتقد أن نجاحي في حياتي متوقف على نجاحي في العمل					

					يشجعني النجاح في عمل ما على محاولة القيام بعمل أكثر صعوبة	18
					أعمل بغاية الجد لأني أخاف من الفشل	19
					أشعر أني أكثر قدرة من الآخرين على النجاح فيما يسند إلى من أعمال	20
					أرفض الاستسلام مهما كان العمل صعبا	21
					التغذية الراجعة	
					أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعترضني	22
					أسعى إلى تحسين وتجديد معلوماتي المهنية	23
					يزعجني أن أحصل على درجة تقييم منخفضة	24
					أستعين بأصحاب الخبرة في حل بعض المشاكل التي أواجهها في عملي	25
					أحترم المسؤول الذي يناقشني فيما أنجزت من عمل	26

الملحق(ب)

قائمة بأسماء المحكمين

أسماء المحكمين

المحكم	التخصص	الجامعة
أ. د. نضال الحوامدة	إدارة عامة	جامعة مؤتة
أ. د. خالد الزعبي	ادارة عامة	جامعة مؤتة
د. فيروز الضمور	نظم معلومات	جامعة مؤتة
د. احمد سليم الطراونة	محاسبة	جامعة مؤتة
د. فواز الشواورة	علوم مالية ومصرفية	حامعة مؤتة
د. راضي العضايلة	اقتصاد	جامعة مؤتة
د. خلف الحديد	ادارة عامة	الجامعة الاردنية
أ. ايمن المعاني	ادارة عامة	الجامعة الاردنية
أ. محمود ابو فارس	ادارة عامة	الجامعة الاردنية

المعلومات الشخصية

الاسم : سوزان فرج محمد الدردساوي

الكلية: ادارة الاعمال

التخصص: ماجستير ادارة عامة

السنة : 2014

البريد الالكتروني : suzandardaswi@yahoo.com

تلفون: 0796710156